Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 187 del 26 luglio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Giovedì, 26 luglio 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI E DECRETI - TELEFONO 650-139
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI, 10, ROMA - CENTRALINO 6508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 916.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli operai dipendenti dalle imprese produttrici di manici di ombrelli, bastoni da passeggio e impugnature con qualsiasi materia prima fabbricati della provincia di Varese.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 917.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese appaltatrici delle imposte di consumo e tasse affini e dei lavoratori assunti dai Comuni, per lo stesso servizio, ai sensi del decreto D. L. C. P. S. 31 gennaio 1947, n. 135.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 918.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese tipografiche artigiane del territorio di Trieste.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 919.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese del gruppo E. N. I. esercenti la compressione, il trasporto e la distribuzione degli idrocarburi a mezzo condotte, esclusi gli addetti alla navigazione marittima in quanto soggetti a regolamentazione speciale.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 916.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli operai dipendenti dalle imprese produttrici di manici per ombrelli, bastoni da passeggio e impugnature con qualsiasi materia prima fabbricati della provincia di Varese.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Varese, l'accordo collettivo 1 giugno 1960, e relativa tabella, per gli operai dipendenti dalle aziende produttrici di manici per ombrelli, bastoni da passeggio ed impugnature con qualsiasi materia prima fabbricati, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, l'Unione Italiana del Lavoro; al quale ha aderito la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 7 della provincia di Varese, in data 4 settembre 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Varese l'accordo collettivo 1 giugno 1960, relativo agli operai dipendenti dalle aziende produttrici di manici per ombrelli, bastoni da passeggio ed impugnature con qualsiasi materia prima fabbricati, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese produttrici di manici per ombrelli, bastoni da passeggio ed impugnature con qualsiasi materia prima fabbricati della provincia di Varese.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 3 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 152, foglio n. 47. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 1 GIUGNO 1960, PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE PRODUTTRICI DI MANICI PER OMBRELLI, BASTONI DA PASSEGGIO ED IMPUGNATURE CON QUALSIASI MATERIA PRIMA FABBRICATI DELLA PROVINCIA DI VARESE

Addì 1° giugno 1960, in Gallarate, presso la sede dell'Associazione degli Industriali della provincia di Varese,

tra

l'Associazione degli Industriali della provincia di Varese, rappresentata dal suo direttore dott. *Armando Pau*, assistito dal rag. *Emilio Locatelli*, con l'intervento degli industriali sig. *Bernasconi Isidoro* e dott. *Rabuffetti Gianluigi*

la Camera Confederale del Lavoro di Varese, rappresentata dal sig. *Ferioli Giulio*

la C.I.S.L. - Unione Sindacale Provinciale di Varese, rappresentata dai sigg. *Biagiotti Ugo* e *Galmarini Erminio*, con l'intervento dei lavoratori *Bosetti Norberto, Cantoni Pasquale* e *Zaupa Antonio*;

la U.I.L. Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal sig. *Ganna Mario* e *Sciarini Augusto*, con la partecipazione dei lavoratori *Brivio Romano, Ferrari Virginio* e *Ghiroldi Carlo*;

si è addivenuti alla stipulazione del seguente accordo salariale provinciale da valere per gli operai addetti alle aziende produttrici di manici per ombrelli, bastoni da passeggio ed impugnature con qualsiasi materia prima fabbricati.

1) I minimi di paga e relative decorrenze, sono quelli indicati nelle allegate tabelle *A*) e *B*).

Le aziende riporteranno in cifra sulle paghe di fatto, le differenze fra i nuovi minimi e quelli fissati dal precedente accordo retributivo provinciale 7 aprile 1955, salvo quanto previsto al successivo art. 2.

2) E' consentito l'assorbimento, mediante riduzione degli importi indicati al punto 1), degli aumenti che siano stati concessi dalle aziende successivamente alla data di entrata in vigore dell'accordo retributivo provinciale 7 aprile 1955 e che abbiano avuto effetto rivalutativo di categoria oppure che siano stati corrisposti in accordo su futuri aumenti o comunque con l'espressa riserva di assorbimento.

3) Il problema della parità salariale tra il personale maschile e quello femminile viene provvisoriamente accantonato per essere eventualmente esaminato in occasione delle trattative per il rinnovo della parte normativa del contratto collettivo provinciale di lavoro.

4) Fermo restando la decorrenza dal 1° gennaio 1961 per i minimi di cui alla tabella *B*) le aziende calcoleranno la gratifica natalizia liquidata nel dicembre 1960, sulla base della stessa tabella *B*).

5) Il presente accordo avrà la durata sino al 31 dicembre 1962 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata R.R. almeno tre mesi prima della scadenza.

TABELLA A

Paghe minime da valere per gli operai addetti alle aziende produttrici di manici per ombrelli, bastoni da passeggio ed impugnature con qualsiasi materia prima fabbricati.

Accordo retributivo provinciale 1° giugno 1960

Decorrenza: periodo di paga in corso al 1° giugno 1960

Uomini

	Lire
Operai specializzati	
sup. ai 20 anni	181,35
dai 18 ai 20 anni	176,30
dai 16 ai 18 anni	156 —
Operai qualificati	
superiori ai 20 anni	162,85
dai 18 ai 20 anni	158,05
dai 16 ai 18 anni	138,85
inferiori ai 16 anni	114,85
Manovali specializzati	
superiori ai 20 anni	154,15
dai 18 ai 20 anni	143,90
dai 16 ai 18 anni	113,55
inferiori ai 16 anni	89,40
Manovali comuni	
superiori ai 20 anni	144,65
dai 18 ai 20 anni	135,05
dai 16 ai 18 anni	106,70
inferiori ai 16 anni	74,20

DONNE

1ª Categoria

superiori ai 20 anni	136,85
dai 18 ai 20 anni	114,50
dai 16 ai 18 anni	107,90
inferiori ai 16 anni	95,45

2ª Categoria

superiori ai 20 anni	129,45
dai 18 ai 20 anni	108,50
dai 16 ai 18 anni	96,15
inferiori ai 16 anni	83,60

3ª Categoria

superiori ai 20 anni	121,50
dai 18 ai 20 anni	102,25
dai 16 ai 18 anni	91,30
inferiori ai 16 anni	73,05

TABELLA *B*

Decorrenza: Periodo di paga in corso al 1° gennaio 1961

UOMINI

Operai specializzati	Lire
superiori ai 20 anni	186,55
dai 18 ai 20 anni	181,40
dai 16 ai 18 anni	160,50

Operai qualificati

superiori ai 20 anni	167,50
dai 18 ai 20 anni	162,60
dai 16 ai 18 anni	142,85
inferiori ai 16 anni	118,15

Manovali specializzati	Lire
superiori ai 20 anni	158,60
dai 18 ai 20 anni	148,05
dai 16 ai 18 anni	116,80
inferiori ai 16 anni	91,95

Manovali comuni

superiori ai 20 anni	148,80
dai 18 ai 20 anni	108,95
dai 16 ai 18 anni	109,80
inferiori ai 16 anni	76,35

DONNE

1ª Categoria

superiori ai 20 anni	140,75
dai 18 ai 20 anni	117,80
dai 16 ai 18 anni	111,05
inferiori ai 16 anni	98,20

2ª Categoria

superiori ai 20 anni	133,20
dai 18 ai 20 anni	111,60
dai 16 ai 18 anni	98,95
inferiori ai 16 anni	86 —

3ª Categoria

superiori ai 20 anni	125 —
dai 18 ai 20 anni	105,20
dai 16 ai 18 anni	93,90
inferiori ai 16 anni	75,20

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 917.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese appaltatrici delle imposte di consumo e tasse affini e dei lavoratori assunti dai Comuni, per lo stesso servizio, ai sensi del D.L.C.P.S. 31 gennaio 1947, n. 135.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista a legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo collettivo nazionale 19 novembre 1959, per i lavoratori dipendenti dalle imprese appaltatrici delle imposte di consumo e tasse affini e dei lavoratori assunti dai comuni, per lo stesso servizio, ai sensi del D.L.C.P.S. 31 gennaio 1947, n. 135, stipulato tra l'Unione Nazionale Appaltatori Imposte di Consumo, l'Istituto Nazionale Gestione Imposte di Consumo e il Sindacato Nazionale Lavoratori Imposte di Consumo - C.I.S.L. -, la Federazione Nazionale Lavoratori Imposte di Consumo - C.G.I.L. -, l'Unione Italiana Lavoratori Imposte Consumo - U.I.L. -, Sindacato Nazionale Lavoratori Imposte Consumo - C.I.S.N.A.L. -, il Sindacato Autonomo Lavoratori Imposte Consumo - C.I.S.A.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 201 del 18 settembre 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato l'accordo collettivo nazionale 19 novembre 1959, relativo ai lavoratori dipendenti dalle imprese appaltatrici delle imposte di consumo e tasse affini e dei lavoratori assunti dai comuni, per lo stesso servizio, ai sensi del D.L.C.P.S. 31 gennaio 1947, n. 135, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese appaltatrici delle imposte di consumo e tasse affini e di tutti i lavoratori assunti dai Comuni, per lo stesso servizio, ai sensi del D.L.C.P.S. 31 gennaio 1947, n. 135.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 3 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 152, foglio n. 33. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 19 NOVEMBRE 1959 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE IMPRESE APPALTATRICI DELLE IMPOSTE DI CONSUMO E TASSE AFFINI E DEI LAVORATORI ASSUNTI DAI COMUNI, PER LO STESSO SERVIZIO, AI SENSI DEL D. L. C. P. S. 31 GENNAIO 1947, N. 135

L'anno 1959 il giorno 19 novembre nella sede della Unione nazionale appaltatori imposte di consumo in Roma, via Nazionale, 243;

tra

l'Unione Nazionale Appaltatori Imposte Consumo (U. N.A.I.C.), rappresentata dal Segretario generale avvocato *Guglielmo Boursier Niutta;*

l'Istituto Nazionale Gestione Imposte di Consumo (I. N.G.I.C.), rappresentato dal dott. *Parisio Ravajoli,*

e

il Sindacato Nazionale Lavoratori Imposte di Consumo (C.I.S.L.), rappresentato dal sig. *Giuseppe Tassini;*

la Federazione Nazionale Lavoratori Imposte di Consumo (C.G.I.L.), rappresentata dal sig. *Alfio Pennisi;*

l'Unione Italiana Lavoratori Imposte Consumo (U. I.L.), rappresentata dal sig. *Filiberto Tammaro;*

il Sindacato Nazionale Lavoratori Imposte Consumo C.I.S.N.A.L.), rappresentato dal sig. *Enzo Oliva;*

il Sindacato Autonomo Lavoratori Imposte Consumo (C.I.S.A.L.), rappresentato dal sig. *Mario Frattarelli;*

si è convenuto quanto appresso:

Premesso che con l'art. 10 dell'accordo 8 luglio 1959 (riconosciuto obbligatorio dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale con nota 16 luglio, al n. 23142/3-B), venne stabilito l'impegno dei datori di lavoro a continuare il versamento del contributo in atto (2.37 %) dovuto all'I.N.A. - Fondo integrazione, per far conseguire, con applicazione dal 1° luglio 1959:

a) una congrua maggiorazione dell'indennità di anzianità;

b) il pagamento, dopo un ragionevole periodo di comporto, della indennità di anzianità ai dimissionari e ai licenziati in tronco, sia pure, per questi ultimi, in diversa misura a seconda dell'anzianità di servizio.

Premesso che, a seguito delle trattative all'uopo svolte e dei chiarimenti forniti in proposito dall'I. N.A., le Organizzazioni sindacali, come sopra costituite, hanno ravvisato l'opportunità di concretare, in apposito accordo, da sottoporsi ai sensi di legge (articolo 2 regolamento approvato con regio decreto 20 ottobre 1939, n. 1863) alla ratifica del Comitato amministratore del Fondo, le condizioni per l'attuazione di quanto stabilito nel riportato art. 10.

Art. 1.

A partire dal 1° luglio 1959, al personale delle Imposte di consumo di nomina privata o passato temporaneamente alle dipendenze dei Comuni per effetto della legge 31 gennaio 1947, n. 135, il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente contratto 21 aprile 1940, modificato il 15 gennaio 1948 e 30 ottobre 1953 (questa ultima modifica, riconosciuta obbligatoria dal Ministero del lavoro con nota 24 novembre 1953, numero 26104/3-*B*) che sia licenziato « ad nutum » ad iniziativa del datore di lavoro, sarà corrisposto, in aggiunta alla indennità di anzianità di cui all'art. 41 di detto contratto, un premio di fedeltà al lavoro:

a) pari a 10/30 della retribuzione per ogni anno di servizio prestato, ove il licenziamento avvenga dopo che siano stati compiuti i 20 anni di servizio continuativo ed ininterrotto nel settore delle Imposte di consumo;

b) pari a 15/30 della retribuzione per ogni anno di servizio prestato, ove il licenziamento avvenga dopo che siano stati compiuti i 28 anni di servizio continuato ed ininterrotto nel settore delle Imposte di consumo.

Art. 2.

A partire dal 1° luglio 1959, al personale di cui allo articolo precedente, che si dimetta dall'impiego sarà mantenuto:

ove abbia un'anzianità di servizio continuato ed ininterrotto di 10 anni o inferiore, il trattamento previsto dall'art. 25 lett. *a)* e *b)* del regio decreto 20 ottobre 1938, n. 1863;

sarà corrisposto, invece, ove abbia un'anzianità di servizio continuato ed ininterrotto superiore a 10 anni, l'indennità di anzianità prevista dall'art. 41 del vigente Contratto di lavoro in ragione, cioè, di 30/30 della retribuzione per ciascun anno di servizio prestato.

Art. 3.

A partire dal 1° luglio 1959, al personale di cui allo art. 1 che sia licenziato in tronco per cause ad esso imputabili (art. 2119 Codice civile) compete:

a) ove esso abbia un'anzianità di servizio continuato ed ininterrotto superiore ai 10 anni e fino al 20 compiuti, l'indennità di anzianità nella misura di 15/30 della retribuzione per ciascun anno di servizio prestato;

b) ove esso abbia invece superato il 20° anno di servizio continuato ed ininterrotto, un'indennità di anzianità in ragione di 30/30 della retribuzione per ciascun anno di servizio prestato.

Art. 4.

Nulla è innovato per quanto riguarda la corresponsione del preavviso, che continuerà ad essere dovuto per i soli casi di licenziamento « ad nutum » ad iniziativa del datore di lavoro e di morte, con le modalità ed i termini di cui agli articoli 44 e 45 del vigente Contratto di lavoro.

Art. 5.

La continuità del lavoro ai fini dell'applicazione del presente accordo è comprovata unicamente dalla persistenza ininterrotta, sia pure alle dipendenze di diversi datori di lavoro, del'iscrizione all'I.N.A.

Art. 6.

Il premio di fedeltà al lavoro, che compete soltanto nel caso di licenziamento « ad nutum » ad iniziativa del datore di lavoro, deve essere corrisposto da parte del'I.N.A. al pari dell'indennità di anzianità di cui ai precedenti articoli 2 e 3 con le norme del regio decreto 20 ottobre 1939, n. 1863.

Art. 7.

Per sopperire agli oneri di cui al presente accordo, gli appaltatori delle Imposte di consumo continueranno a versare il contributo del 2,37% attualmente dovuto all'I.N.A. - Fondo integrazione, anche dopo la scadenza per lo stesso predisposta dalla vigente legislazione.

Art. 8.

I lavoratori iscritti al Fondo di previdenza che abbiano maturato, ai fini della indennità di anzianità, 20 anni di servizio, potranno ottenere dal Fondo stesso anticipazioni, il cui ammontare non potrà, in alcun modo, superare i due terzi dell'indennità di anzianità, escluso, beninteso il premio di fedeltà.

Tali anticipazioni dovranno essere ammortizzate al massimo in 10 anni, mediante ritenute mensili sullo stipendio, da operarsi a cura e sotto la responsabilità del datore di lavoro.

L'inizio della erogazione delle anticipazioni avrà luogo dopo che ne sia stata autorizzata la concessione mediante apposito provvedimento di legge.

Le norme e le modalità da osservare per la concessione di tali prestiti e l'ammontare annuo che il Fondo potrà mettere a disposizione per le relative operazioni saranno stabilite dal Comitato speciale.

Art. 9.

Le disposizioni di cui al presente accordo si applicano anche al personale cui è stata riconosciuta la qualifica di dirigente ed è quindi regolato dal Contratto normativo 23 dicembre 1948 (riconosciuto obbligatorio dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale con nota n. 24675/Org/4 del 26 gennaio 1949).

Art. 10.

Le Organizzazioni sindacali sopra costituite si impegnano, trascorso il primo biennio di applicazione del presente accordo (1960-1961), a rivedere insieme con l'I.N.A. la situazione risultante all'economia del Fondo allo scopo di accertare la possibilità di una maggiore estensione dei benefici concessi col presente accordo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 910.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese tipografiche artigiane del territorio di Trieste.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per il territorio di Trieste, l'accordo collettivo 2 settembre 1957, e relativo allegato, per la estensione alle aziende tipografiche artigiane del contratto collettivo nazionale 24 luglio 1957, stipulato tra il Gruppo Artigiani Tipografi ed il Sindacato Provinciale Lavoratori Poligrafici della Camera Confederale del Lavoro, il Sindacato Grafici della Nuova Camera Confederale del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 13 del territorio di Trieste, in data 15 luglio 1961, del l'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per il territorio di Trieste, l'accordo collettivo 2 settembre 1957, relativo all'estensione alle aziende tipografiche artigiane del contratto collettivo nazionale 24 luglio 1957 per i dipendenti dalle aziende grafiche ed affini, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese tipografiche artigiane del territorio di Trieste.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 3 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 152, foglio n. 51. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 2 SETTEMBRE 1957 PER L'ESTENSIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 24 LUGLIO 1957 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE GRAFICHE ED AFFINI ALLE AZIENDE TIPOGRAFICHE ARTIGIANE DEL TERRITORIO DI TRIESTE

Addì 2 settembre 1957, in Trieste, presso la sede dell'Associazione Artigiani

tra

il GRUPPO ARTIGIANI TIPOGRAFI, rappresentato dal signor *Guglielmo Kirchmayer*, assistito dal Direttore dell'Associazione dott. *Silvio Alesani* e dal sig. *Bruno Perentin*,

il SINDACATO PROVINCIALE DI TRIESTE DEI LAVORATORI POLIGRAFICI DELLA CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, rappresentato dal suo Segretario sig. *Gino Raggi*, assistito dal Segretario della Camera del Lavoro dott. *Livio Novelli* e dal sig. *Salvatore Curri*,

il SINDACATO GRAFICI DELLA NUOVA CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI TRIESTE, rappresentato dal suo Segretario sig. *Oscar Blocchi*, assistito dai signori *Guido Borzaghini* e *Arturo Calabria*,

è stato stipulato il seguente accordo:

Art. 1.

Il contratto nazionale aziende grafiche, stipulato a Roma il 24 luglio 1957, viene esteso alle aziende tipografiche artigiane della provincia di Trieste.

Art. 2.

Le tabelle salariali risultanti dall'accordo provinciale locale dal 1° agosto 1957 vengono pure estese ai dipendenti delle aziende artigiane della tipografia, con decorrenza 2 settembre 1957.

Art. 3.

In considerazione della particolare situazione dell'apprendistato artigiano, in deroga al contratto suddetto, la retribuzione del solo primo anno di tirocinio viene così stabilita:

Apprendisti tipografi, compositori a mano, impressori, stenotipisti, litografi, trasportatori e stampatori:

I semestre: 20 % del salario dell'operaio qualificato di terza categoria;

II semestre: 30 % del salario dell'operaio qualificato di terza categoria.

Apprendiste mettifoglio, puntatrici ecc.:

I semestre: 25 % del salario dell'operaio qualificato della rispettiva categoria;

II semestre: 35 % del salario dell'operaio qualificato della rispettiva categoria.

Art. 4.

Il presente accordo entra in vigore dalla data odierna e resterà in vigore fino al 31 dicembre 1959.

Sarà rinnovabile tacitamente di anno in anno se non interverrà disdetta da una delle parti contraenti, tre mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata.

ALLEGATO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 24 LUGLIO 1957 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE GRAFICHE ED AFFINI

PARTE PRIMA

NORME GENERALI

Art. 1.

VALIDITÀ E LIMITI DI APPLICABILITÀ

Il presente contratto di lavoro regola i rapporti tra le aziende grafiche e i lavoratori dipendenti e si intende stipulato con l'impegno da parte delle Associazioni dei lavoratori contraenti a non concordare con altre associazioni di datori di lavoro condizioni, per la categoria, meno onerose di quelle previste dal presente contratto.

La inosservanza dell'impegno di cui sopra è giusta causa di decadenza del presente contratto.

Art. 2.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo ha validità dal 24 luglio 1957 al 31 dicembre 1959. Sarà rinnovabile tacitamente di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti stipulanti da comunicarsi alle altre, tre mesi prima della scadenza con raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 3.

NOMENCLATURA

Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente contratto la dizione « Lavoratore » si intende indicativa delle categorie impiegati, intermedi e operai.

Per le clausole interessanti una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate di impiegato, di intermedio e di operaio.

Le dizioni stipendio, salario, retribuzione, devono essere intese come segue:

— stipendio e salario è il corrispettivo spettante all'impiegato, all'intermedio e all'operaio a norma delle tariffe contrattuali e per la indennità di contingenza;

— retribuzione, è quanto complessivamente percepito dall'operaio, dall'intermedio e dall'impiegato, per la sua prestazione lavorativa.

Art. 4.

COMMISSIONI INTERNE

Le funzioni delle commissioni interne sono determinate dagli appositi accordi interconfederali.

Art. 5.

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Art. 6.

DOCUMENTI

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti personali:

1) libretto di lavoro;
2) tessera o libretto di assicurazione, in quanto ne sia in possesso;
3) stato di famiglia (per i capo famiglia);
4) carta di identità o documento equipollente;
5) eventuale titolo di studio.

Il datore di lavoro potrà richiedere i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni del libretto di lavoro semprechè il lavoratore ne sia in possesso.

Il lavoratore dovrà comunicare alla Direzione della azienda eventuali cambiamenti di domicilio.

Art. 7.

PROTI, CAPI REPARTO E CAPI OPERAI

La regolamentazione relativa ai lavoratori qualificati « proto » viene stabilita dall'art. 4 della Parte Quarta « Impiegati »; quella dei capo reparto, dall'art. 4 della Parte Terza « Categorie Intermedie » e dall'art. 4 della Parte Quarta « Impiegati »; quella dei capi operai, dall'art. 11 della Parte Quinta « Norme Tecniche comuni a tutte le specializzazioni ».

Art. 8.

PASSAGGIO DI QUALIFICA DA OPERAIO A INTERMEDIO O A IMPIEGATO E DA INTERMEDIO A IMPIEGATO

A) *Passaggio da operaio a intermedio.*

Il passaggio da operaio a intermedio non risolve il rapporto di lavoro. Tuttavia, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla Parte Terza « Intermedi » che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda, l'anzianità per il servizio prestato come operaio sarà considerata solo nella misura del 50 %. Il rapporto si considera inoltre come iniziato « ex-novo » con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli scatti di anzianità.

L'indennità di anzianità in caso di licenziamento sarà liquidata in base alle disposizione tutte previste dalla Parte Seconda (operai), per il periodo in cui il lavoratore ha appartenuto a tale categoria, ed in base alle norme in vigore per gli intermedi per il periodo in cui il lavoratore ha assunto tale ultima qualifica.

La liquidazione dei due periodi però sarà riferita alla retribuzione percepita dal lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

B) *Passaggio da operaio a impiegato.*

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex-novo » con la qualifica, col riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari ad un quarto dell'anzianità come operaio.

C) *Passaggio da intermedio a impiegato.*

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex-novo », con la nuova qualifica, con il riconoscimento:

— agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad un quarto della precedente anzianità maturata presso l'azienda sia come operaio sia come intermedio;

— agli effetti delle ferie e della malattia, della anzianità maturata come intermedio, ai sensi del comma *A*) del presente articolo.

Per quanto concerne in particolare gli scatti biennali di anzianità, di cui all'art. 14 della Parte Quarta « Impiegati » del presente contratto, il rapporto si considera come non interrotto e gli scatti già maturati come intermedio, ai sensi della regolamentazione per tale categoria, vengono considerati utili ai fini del computo degli scatti complessivi cui il lavoratore ha diritto come impiegato.

Art. 9.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le Aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino l'incolumità e la salubrità del lavoratore, l'igiene dell'ambiente, curandone l'aereazione, la pulizia, l'illuminazione, il riscaldamento, e ciò ai sensi di legge.

Per i lavoratori a contatto con sostanze grasse o coloranti la Direzione dovrà procurare per la pulizia delle mani detersivi idonei.

Le parti convengono sulla necessità di adottare provvedimenti atti ad eliminare le conseguenze delle lavorazioni nocive. All'uopo decidono di nominare una Commissione Paritetica Nazionale che, sentite le autorità competenti, studi il problema e proponga adeguate soluzioni.

Art. 10.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le parti confermano la necessità di promuovere, incrementare e potenziare l'istruzione professionale a favore dei giovani lavoratori che intendono qualificarsi e specializzarsi nelle lavorazioni caratteristiche del settore grafico.

A tal uopo i datori di lavoro si impegnano a costituire i fondi necessari per la creazione, l'incremento ed il potenziamento delle attività relative mediante il versamento di un contributo nella misura dell'1 % delle retribuzioni.

Il contributo di cui sopra potrà essere modificato provincia per provincia, da parte delle Organizzazioni Territoriali competenti dei datori di lavoro e dei lavoratori, in armonia con le esigenze delle rispettive provincie.

Si intende che tali contributi assorbiranno quelli eventualmente già in atto allo stesso titolo e saranno assorbiti, sino a concorrenza, da eventuali contributi aventi analoga destinazione, che potessero in avvenire essere stabiliti da accordi interconfederali. In caso che intervenga un provvedimento legislativo, dal quale scaturisca un contributo a carico dei datori di lavoro allo stesso scopo, gli obblighi derivanti dal presente articolo resteranno sospesi e la intera materia verrà riesaminata tra le parti.

Per il raggiungimento dei fini di cui sopra sono costituiti: l'E.N.I.P.G. — Ente Nazionale Istruzione Professionale Grafica — e Comitati Provinciali, le cui funzioni e rapporti verranno regolati da appositi statuto e regolamento.

Per l'attività dell'E.N.I.P.G. ciascuna provincia devolverà il 2 per cento dell'ammontare del contributo riscosso sulla base in quanto previsto dal 2° comma del presente articolo.

L'amministrazione dei fondi sarà di esclusiva competenza dei Comitati provinciali ed i fondi stessi andranno a totale beneficio delle provincie ove hanno sede le aziende versanti.

Fanno parte di detti organismi le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati al versamento del contributo di cui trattasi; le Organizzazioni stesse saranno rappresentate pariteticamente.

Eventuali altre associazioni od enti interessati, comunque, al problema dell'istruzione professionale grafica, potranno far parte dell'E.N.I.P.G. come membri aggiunti con voto consultivo.

Sia l'E.N.I.P.G. che i Comitati Provinciali saranno presieduti da un membro di parte industriale il quale nelle votazioni avrà doppio voto.

I predetti Organismi saranno composti con un numero di membri non inferiore a 6 e non superiore a 14 secondo le decisioni che all'uopo saranno adottate dalle competenti Organizzazioni e cioè: dalle Associazioni Nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per quanto concerne la composizione dell'E.N.I.P.G. e dalle Organizzazioni Territoriali per quanto concerne i Comitati Provinciali. Comitati stessi stabiliranno altresì, ciascuno per la propria competenza e nell'ambito delle norme statutarie e regolamentari dell'E.N.I.P.G. le modalità di funzionamento e di riscossione del contributo di cui al 2° comma.

La rappresentanza delle Organizzazioni dei lavoratori dovrà essere designata in misura proporzionale alla rispettiva consistenza numerica.

Art. 11.

LICENZIAMENTI

Per i criteri in materia di licenziamenti collettivi e individuali valgono gli accordi interconfederali.

Art. 12.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso debbono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivono a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima, ai sensi dell'art. 2122 del C. C.

Art. 13.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali, anche plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'azienda, tramite la Commissione Interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Saranno invece demandate all'esclusivo esame delle Associazioni Nazionali le eventuali controversie collettive che dovessero sorgere per l'attuazione di nuovi procedimenti meccanici o di produzione che modifichino sostanzialmente lo svolgimento tecnico-produttivo di una lavorazione, onde stabilirne le più opportune norme tecniche per il personale addetto alla lavorazione stessa.

Art. 14.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute.

Art. 15.

NORME COMPLEMENTARI

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

PARTE SECONDA

OPERAI

Art. 1.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del sanitario fiduciario dell'Azienda prima dell'assunzione in servizio e durante il periodo di lavoro quando se ne presenti l'opportunità in relazione ad eventuali pericoli di contagio.

Egualmente potrà essere sottoposto a visita medica allorquando l'operaio contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni, o ad espletarne altre che ritenga incompatibili, per la maggior gravosità, con la propria idoneità fisica.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie, la cui diagnosi sarà resa nota al lavoratore.

Art. 2.

ASSUNZIONE APPRENDISTI

Non possono essere assunti in qualità di apprendisti i giovani di ambo i sessi che non abbiano compiuto il 14° anno di età e che non siano in possesso dei prescritti documenti di lavoro nonchè dei requisiti sanciti nella parte quinta del presente contratto, per ciascuna specializzazione.

Il libretto di lavoro fa fede per il tirocinio compiuto dall'apprendista presso altre ditte e per la specializzazione.

Art. 3.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e da eventuali accordi interconfederali.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'operaio di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova, durante il quale è reciproco il diritto di risoluzione di rapporto di lavoro con il solo pagamento della retribuzione per il tempo in cui il lavoro è stato prestato, ed in base alla retribuzione stabilita per la categoria nella quale ha prestato la sua opera, semprechè non sia stata precedentemente concordata in misura superiore.

Il servizio prestato durante il periodo di prova, in caso di conferma va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

Il periodo di prova non potrà essere superiore a due settimane salvo che per la 1ª categoria uomini per la quale la prova potrà protrarsi sino a tre settimane.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano anche durante il periodo di prova ai sensi delle leggi relative.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro (i ore giornaliere e di 48 settimanali.

Per la categoria degli addetti alla linotype, linograph, intertype e tipograph l'orario normale è di 7 ore giornaliere e 42 settimanali.

Ai sensi dell'art. 10 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, l'orario di lavoro dell'apprendista non può superare le 8 ore giornaliere e le 44 settimanali.

Per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia l'orario normale non potrà, in ogni caso, superare le 10 ore giornaliere. A tali lavoratori ove prestino un orario normale giornaliero di 9 e 10 ore sarà corrisposto, in aggiunta alla retribuzione normale, 1/8 della indennità di contingenza per per ciascuna delle ore prestate in più delle 8 giornaliere.

Ai sensi del regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 modificato con decreto del Presidente della Repubblica 30 luglio 1951, n. 760, i fattorini che svolgono mansioni che richiedono un'applicazione assidua e continuativa non sono considerati lavoratori addetti a mansioni discontinue.

L'interruzione per la refezione meridiana deve essere compresa tra le ore 12 e le 14, deve avere carattere di continuità e non può essere inferiore a mezz'ora.

In conformità al disposto dell'art. 18, comma 2°, della legge 26 aprile 1934, n. 653 (per la tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli), il riposo del personale femminile e minorile potrà essere ridotto a un'ora quando l'orario di lavoro superi le 8 ore ed a mezz'ora nel caso di lavoro a turni.

Qualora il lavoro si svolga senza l'interruzione per la refezione meridiana, la prestazione non potrà superare le 7 ore giornaliere.

In casi di effettuazione di più turni di lavoro, essi verranno così regolati ed il loro svolgimento dovrà essere predeterminato settimana per settimana:

1° turno, 8 ore giornaliere, con l'interruzione meridiana; 7 ore se continuative;

2° turno, 7 ore giornaliere;

3° turno, 6 ore giornaliere.

In ogni caso, ai turni di cui sopra, sarà corrisposta la retribuzione relativa ad 8 ore.

In caso di effettuazione di turni di lavoro degli addetti alla linotype, linograph, intertype e tipograph, essi verranno così regolati:

1° e 2° turno, 7 ore giornaliere (pagate per 7).

3° turno, 6 ore giornaliere (pagate per 7).

Qualora, nei casi, in precedenza indicati, di effettuazioni di più turni di lavoro, il 2° turno termini dopo le ore 23 e non oltre le ore 24, verrà corrisposta una maggiorazione del 30 % sulla retribuzione, limitatamente all'ora compresa tra le 23 e le 24.

Il lavoro normale su due turni giornalieri non può avere inizio prima delle ore 7 e terminare dopo le ore 24.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario, quello effettuato oltre l'orario normale giornaliero, di cui all'art. 5, salvo il prolungamento, concordato in sede aziendale, per il recupero delle ore lavorate in meno nella giornata di sabato.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre la decima ora.

Per il lavoro svolgentesi a turno, di cui all'art. 5 lo straordinario si computa dopo l'orario stabilito per ciascun turno.

Le prestazioni di lavoro straordinario debbono essere possibilmente preavvisate il giorno prima e devono essere ripartite il più uniformemente possibile fra tutto il personale della categoria in cui si rendono necessarie e non possono superare il limite previsto dalla legge.

E' considerato lavoro notturno quello compreso fra le ore 21 e le ore 7, salvo il caso del lavoro compreso nel 2° e 3° turno, di cui all'articolo precedente.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo per quello che termina il 3° turno, nonchè per quelle particolari mansioni (guardiani, custodi e portieri), per le quali, ai sensi di legge è consentita la prestazione domenicale con riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Per questi ultimi (guardiani, custodi e portieri), è considerato lavoro festivo quello compiuto in giorno di riposo compensativo e per la prestazione domenicale la retribuzione oraria sarà maggiorata del 15 %.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo, sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione:

lavoro straordinario feriale: 30 %;
lavoro notturno: 60 %;
lavoro festivo: 60 %;

Lavoro straordinario non collegato con l'orario normale:

- se diurno, 30%, con un minimo di ore di retribuzione;

- se notturno, 60% con un minimo di ore di retribuzione.

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Ai soli effetti della determinazione del compenso per il lavoro straordinario, notturno e festivo, la retribuzione oraria si calcola dividendo la retribuzione giornaliera per le ore di lavoro contrattualmente stabilite per ciascuna categoria e per ciascun turno.

Art. 7.

INTERRUZIONE DI LAVORO - RECUPERI

In caso di interruzione temporanea di lavoro per causa di forza maggiore verificatasi dopo l'inizio del lavoro, all'operaio sarà corrisposta la normale retribuzione limitatamente alla giornata in corso.

Nel caso che la interruzione si verifichi prima dello inizio del lavoro, all'operaio competerà egualmente la retribuzione normale qualora non sia stato tempestivamente preavvisato dell'interruzione stessa e ciò con i medesimi limiti di cui al precedente comma.

In tutti i casi restano fermi per l'azienda sia il diritto di rimborso a termine di legge nei riguardi della Cassa Integrazione Guadagni e sia la facoltà di adibire gli operai ad altri lavori durante il periodo di interruzione.

E' in facoltà dell'Azienda di fare recuperare le ore perdute a causa di forza maggiore o le soste di lavoro concordate corrispondendo all'operaio la sola retribuzione senza maggiorazione.

Indipendentemente dal recupero resta fermo in ogni caso per la prima giornata di interruzione il trattamento economico previsto dal presente articolo.

Art. 8.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati festivi i giorni seguenti:

a) tutte le domeniche e, per i guardiani, custodi e portieri, i giorni prestabiliti per riposo compensativo settimanale, ai sensi dell'art. 9 del presente contratto;

b) le quattro festività nazionali (21 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre);

c) le seguenti tredici festività:

— Capodanno;

— 6 gennaio (Epifania);

— 19 marzo (S. Giuseppe);

— Lunedì successivo alla Pasqua;

— Ascensione;

— Corpus Domini;

— 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);

— 15 agosto (Assunzione della B. M. V.);

— 1° novembre (Ognissanti);

— 8 dicembre (Immacolata Concezione);

— 25 dicembre (S. Natale);

— 26 dicembre (S. Stefano);

— la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento. Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni Territoriali qualora la ricorrenza del S. Patrono coincida con altra festività retribuita.

Localmente o aziendalmente potrà sostituirsi la giornata di S. Stefano con altra giornata.

Per le festività di cui ai punti *b*) e *c*) il trattamento sarà il seguente:

1) Se l'operaio non presta la sua opera, anche se la festività ricorra di domenica o nel giorno di riposo compensativo, avrà diritto alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale.

2) In caso di prestazione di lavoro sarà corrisposta, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, maggiorata del 60 %.

Dovrà essere egualmente corrisposto per intero il trattamento economico di cui al punto 1) al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro, per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero e settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore, salvo, per quanto concerne le festività di cui al punto *c*) dei periodi di sospensione dal lavoro in atto da oltre due settimane.

Nel caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, l'azienda integrerà il trattamento degli Istituti Mutualistici ed Infortunistici, ove corrisposto, fino a raggiungere la retribuzione che per detta festività l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

Art. 9.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide di regola con la domenica salvo le eccezioni o deroghe consentite dalla legge (guardiani, custodi, portieri).

Art. 10.

FERIE

L'operaio che ha una anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie pagate pari a:

— 12 giorni lavorativi per anzianità di servizio da 1 a 3 anni compiuti;

— 14 giorni lavorativi per anzianità di servizio dallo inizio del 4° anno al 10° compiuto;

— 16 giorni lavorativi per anzianità di servizio dallo inizio dell'11° anno al 19° compiuto;

— 18 giorni lavorativi per anzianità di servizio dallo inizio del 20° anno in poi.

Ai sensi dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, la durata delle ferie per gli apprendisti non dovrà essere inferiore a 30 giorni per gli apprendisti di età non superiore ai 16 anni ed a giorni 20 per quelli che hanno superato i 16 anni di età.

E' in facoltà della Direzione dell'azienda di commutare per ragioni tecniche ed organizzative in pura retribuzione i giorni di ferie eccedenti i 12, ad eccezione delle ferie per gli apprendisti, la cui durata, ai sensi dello art. 18 del regolamento per l'esecuzione della disciplina dell'apprendistato (D.P.R. 31 dicembre 1956, n. 1668) può essere per esigenze produttive dell'azienda o su richiesta dell'apprendista, frazionata in due periodi.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni all'operaio che ha maturato il diritto alle ferie intere spetterà il compenso delle ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

In caso di ferie collettive all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di anzianità.

Si computano, nell'anzianità, agli effetti della maturazione al diritto delle ferie, i periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti previsti dal presente contratto e per assenze giustificate per un periodo non superiore a tre mesi complessivi nell'anno.

L'epoca delle ferie sarà normalmente stabilita dal maggio all'ottobre, salvo obiettive esigenze tecniche, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti, per scaglioni o individualmente.

Le ferie saranno concesse in via continuativa, salvo diverso accordo fra le parti interessate.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

Art. 11.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

Le giustificazioni debbono essere presentate entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

La comunicazione dell'assenza per malattia deve essere fatta all'azienda entro il giorno successivo alla assenza, salvo casi individuali di impossibilità. La malattia dovrà essere giustificata al datore di lavoro con certificato rilasciato dal medico della Cassa Mutua.

In caso di mancato invio del certificato il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la malattia da un medico di fiducia.

Art. 12.

PERMESSI

All'operaio saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

Potranno altresì essere concessi brevi permessi agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi, compatibilmente alle esigenze tecniche della azienda.

Per i permessi di cui ai comma precedenti nessuna retribuzione è dovuta all'operaio e le ore perdute potranno essere recuperate.

Ai giovani apprendisti di ambo i sessi che documenteranno di frequentare con profitto Scuole professionali serali, saranno concessi permessi per frequentarle, senza operare nessuna trattenuta sulla retribuzione.

Ai lavoratori che sono Membri delle Commissioni Esecutive della Camera del Lavoro Provinciale o Comunale, dell'Unione Provinciale o Comunale Sindacati Lavoratori o del Comitato Direttivo delle Sezioni Territoriali delle Associazioni dei Lavoratori firmatarie del presente Contratto, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza del lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto alla azienda cui il lavoratore appartiene, dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni Territoriali degli Industriali.

Per i Segretari Provinciali, Regionali e Nazionali delle Associazioni dei Lavoratori firmatarie del presente Contratto che ne facciano richiesta, il rapporto potrà essere sospeso sino ad un massimo di tre anni senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale, semprechè in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Art. 13.

TRASFERTE

All'operaio in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti a mezzi normali di trasporto, nonchè il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio, a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi l'operaio ad incontrare tali spese.

Art. 14.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio l'operaio ha diritto ad un periodo di congedo della durata di 10 giorni consecutivi con il compenso di 9 giornate di retribuzione, di 7 giorni quale anticipo per conto dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Per quant'altro non previsto dal presente articolo valgono le norme di cui all'accordo interconfederale vigente in materia.

Art. 15.

GRATIFICA NATALIZIA

La gratifica natalizia di cui all'accordo interconfederale vigente viene stabilita per ciascun anno, nella misura di duecento ore di retribuzione.

Il pagamento avverrà di norma alla vigilia di Natale e comunque, in casi eccezionali, il saldo deve avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai quindici giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai quindici giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente Contratto, nonchè i periodi di assenza per regolari permessi quando siano complessivamente di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Per le sospensioni di lavoro valgono le deliberazioni adottate dal Comitato Speciale della Cassa Integrazione Guadagni Operai dell'Industria.

Art. 16.

MALATTIA E INFORTUNIO

L'operaio assente dal lavoro per malattia o per infortunio ha diritto alla conservazione del posto senza interruzione della anzianità, per tutta la durata della malattia o dell'infortunio fino ad un massimo di:

— 8 mesi per gli operai con anzianità nella stessa azienda fino a 15 anni;

— 10 mesi per gli operai con anzianità nella stessa azienda superiore ai 15 anni.

Lo stesso trattamento, agli effetti della conservazione del posto, viene riservato all'operaio vittima di infortunio extra lavoro purchè esso non sia determinato da eventi gravemente colposi, imputabili all'operaio stesso.

Qualora la malattia o l'infortunio perduri oltre il termine suddetto è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio quanto gli compete in base al presente Contratto, compreso il preavviso.

Analogamente nel caso in cui, il perdurare della malattia o dell'infortunio oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio, con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente, escluso il preavviso.

Per le malattie professionali e per gli infortuni sul lavoro si osservano inoltre le disposizioni di legge.

Se l'operaio cade ammalato mentre presta la propria opera durante il periodo di preavviso, il datore di lavoro, ferma restando la facoltà di accertare la malattia stessa, corrisponderà la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso, con la detrazione di quanto è dovuto, per i giorni stessi, dalla Cassa Malattia.

L'operaio che in seguito a malattia non sia più idoneo a compiere le mansioni precedentemente esplicate può essere assegnato a categoria inferiore, con la retribuzione corrispondente a tale categoria inferiore.

In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto però alla liquidazione, agli effetti dei vari istituti contrattuali, limitatamente alla sola differenza tra la precedente e la nuova retribuzione.

Se però la non idoneità deriva da malattia professionale o infortunio sul lavoro, l'operaio conserverà la propria retribuzione, anche se, in dipendenza dei postumi invalidanti, viene assegnato a categoria inferiore.

Art. 17.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione accertato da regolare certificato medico fino al termine di interdizione del lavoro, di cui al comma seguente, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i 3 mesi che precedono la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza (e, qualora il parto avvenga dopo tale data, per tutto il periodo successivo che precede il parto) e durante le 8 settimane dopo il parto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le lavoratrici hanno diritto, a norma di legge, ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione calcolata sulla media globale giornaliera percepita nei due periodi di paga immediatamente precedenti a quella nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

Le lavoratrici avranno inoltre diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro trascorsi il periodo di assenza obbligatoria, di cui al 2° comma del presente articolo, per un periodo di mesi 6, durante il quale sarà loro conservato il posto.

Art. 18.

PASSAGGIO DI MANSIONI

L'operaio, in relazione ad esigenze tecniche aziendali, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito, compatibilmente con la sua qualifica e idoneità fisica.

All'operaio che viene adibito a mansioni per le quali è stabilita una retribuzione superiore a quella dallo stesso normalmente percepita sarà corrisposta, limitatamente al solo periodo di prestazione, la differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della mansione superiore predetta.

Trascorso il periodo di un mese nel disimpegno delle mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio nella nuova categoria, a meno che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, servizio alle armi, od altri motivi contemplati dal presente Contratto.

All'operaio che viene adibito a mansioni con retribuzione inferiore sarà conservata la normale retribuzione della mansione di provenienza.

Art. 19.

DONNE ADIBITE A MANSIONI TRADIZIONALMENTE MASCHILI

Alle donne che esplicano mansioni tradizionalmente svolte da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento, deve essere corrisposta la retribuizone spettante agli uomini della categoria.

Art. 20.

CORRESPONSIONE DELLE PAGHE E DELLA INDENNITÀ

La paga sarà effettuata settimanalmente o per altro periodo.

Qualora sia effettuata per periodo ultrasettimanale le eventuali maggiori trattenute che ne derivassero in confronto alla liquidazione settimanale, saranno rimborsate.

La corresponsione della paga e delle indennità spettanti all'operaio per cessazione del rapporto di lavoro sarà effettuata mediante busta o prospetto equivalente sul quale saranno specificati i singoli elementi delle spettanze e delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta o prospetto, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere all'atto del pagamento.

Art. 21.

SERVIZIO MILITARE

In conformità al decreto legge 13 settembre 1946, numero 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, sospende il rapporto di lavoro e lo operaio ha diritto alla conservazione del posto.

Il tempo trascorso in servizio di leva è computato agli effetti della anzianità.

Le norme di cui sopra si applicano agli operai che anteriormente alla chiamata alle armi siano alla dipendenza dello stesso datore di lavoro da oltre 3 mesi e subordinatamente all'osservanza dell'obbligo, da parte dell'operaio, di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Art. 22.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 26 o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con un preavviso di due settimane per gli operai con anzianità fino a 10 anni e di tre settimane per gli operai con anzianità superiore ai 10 anni.

Il preavviso deve essere dato di regola per iscritto il giorno di paga o di corresponsione dell'acconto settimanale, in caso di pagamenti a periodo ultrasettimanale.

In caso di dimissioni senza preavviso l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

L'azienda può anche esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendo la retribuzione delle ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

L'operaio che ha ricevuto il preavviso può interrompere il rapporto di lavoro prima della scadenza del preavviso stesso, con la sola retribuzione relativa al periodo lavorato.

Art. 23.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato, salvo quanto previsto dallo art. 26, sarà corrisposta per ogni anno compiuto di anzianità non interrotta presso l'azienda una indennità nella seguente misura:

a) per l'anzianità di servizio maturata dalla data di assunzione al 1° marzo 1931: giorni 2 di retribuzione per ogni anno di servizio compiuto ;

b) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° marzo 1931 al 30 aprile 1947:

1) giorni 2 di retribuzione per il primo anno compiuto;

2) giorni 3 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 1° e fino al 7° compiuto;

3) giorni 4 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 7° compiuto;

c) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° maggio 1947 in poi:

1) giorni 6 di retribuzione per ciascuno dei primi 5 anni compiuti di anzianità;

2) giorni 3 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 10° compiuto;

3) giorni 4 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e fino al 15° compiuto;

4) giorni 14 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° compiuto.

Agli effetti dell'applicazione delle misure di indennità previste dal comma *c*) per l'anzianità maturata dal 1° maggio 1947 in poi, si terrà conto dell'anzianità di servizio in precedenza maturata.

Dopo il primo anno di anzianità ininterrotta le frazioni di anno verranno computate a bimestre intero.

L'indennità di anzianità sarà computata sulla base dell'orario contrattuale (8 ore giornaliere per tutte le categorie e 7 ore giornaliere per i linotipisti) e sarà liquidata per l'intera anzianità, comprendendo nella retribuzione anche la indennità di contingenza.

L'importo dell'indennità di anzianità dovrà essere maggiorato dell'8% per rateo di gratifica natalizia.

Art. 24.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte all'operaio le sottoindicate aliquote dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

— oltre i 2 e fino a 6 anni di anzianità: 50% ;
— oltre i 6 e fino ai 15 anni di anzianità: 75% ;
— oltre i 15 anni di anzianità: 100%.

Sono esclusi dal diritto di cui sopra in caso di dimissioni gli operai che non hanno superato i due anni di anzianità ininterrotta e, per gli apprendisti, due anni di anzianità ininterrotta dalla ultimazione del periodo di apprendistato.

Verrà corrisposta la intera indennità di anzianità di cui al presente articolo nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 55 anni di età per gli uomini e i 50 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste dall'ultimo comma dell'art. 12.

Art. 25.

CESSAZIONE, TRAPASSO O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

Nel caso di licenziamento per cessazione, trapasso, trasformazione o liquidazione di azienda (escluso il fallimento e la liquidazione forzata) il periodo di preavviso previsto dall'art. 22 sarà portato a quattro settimane.

Nel trapasso o nella trasformazione di azienda, lo operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante, conserva nei confronti di essa tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente ove non venga liquidato di tutto quanto gli spetta.

Per dar luogo al licenziamento collettivo, il trapasso o trasformazione d'azienda deve risultare da atto pubblico.

Art. 26.

DISCIPLINA DEL LAVORO

Per infrazioni disciplinari la Direzione potrà applicare i seguenti provvedimenti:

— rimprovero verbale o rimprovero scritto;

— multa sino a tre ore di lavoro normale;

— sospensione dal lavoro fino a tre giorni;

— licenziamento senza preavviso ma con indennità di anzianità;

— licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

L'importo delle multe sarà devoluto ad una qualsiasi delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori d'accordo fra la Direzione e la Commissione Interna.

Nelle sottoelencate mancanze all'operaio potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti. Nel caso che le mancanze tuttavia rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere direttamente inflitta la multa o la sospensione.

a) non si presenti al lavoro o abbandoni, anche temporaneamente il proprio posto di lavoro, senza giustificato motivo;

b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;

d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o di evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;

e) sia trovato addormentato;

f) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto, o introduca senza autorizzazione bevande alcooliche nello stabilimento;

g) si presenti o si trovi sul lavoro in istato di ubriachezza; in tal caso inoltre l'operaio verrà allontanato;

h) alterchi anche con vie di fatto purchè non assumano carattere di rissa;

i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;

l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.

Potranno essere licenziati senza preavviso, ma con indennità di anzianità operai colpevoli di:

m) lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, nei casi non previsti dal precedente comma *i*), salvo però il diritto dell'azienda di operare sull'indennità e fino alla concorrenza dell'indennità stessa, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;

n) introduzione nello stabilimento di persone estranee senza regolare permesso della Direzione salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui sopra;

o) recidiva nella medesima mancanza che abbia dato luogo già a sospensione nei sei mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni;

p) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Potranno essere licenziati senza preavviso nè indennità di anzianità gli operai colpevoli di:

q) insubordinazione grave verso i superiori;

r) furto;

s) danneggiamento volontario e con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;

t) risse nello stabilimento;

u) reati di cui alla lettera *p*) commessi nell'ambito aziendale;

v) trafugamento di schizzi, disegni o documenti, di procedimenti di lavorazione o di fabbricazione o riproduzione degli stessi.

PARTE TERZA

CATEGORIE INTERMEDIE

(già equiparate)

Art. 1.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per i seguenti istituti s'intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi dalla Parte II (operai):

1) Visita medica (art. 1 limitatamente al 1° e 3° comma).

2) Ammissione al lavoro delle donne e dei minori.

3) Orario di lavoro.

4) Lavoro straordinario, notturno e festivo.

5) Riposo settimanale.

6) Assenze.

7) Permessi.

8) Trasferte.

9) Servizio militare.

10) Disciplina del lavoro.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore ad un mese. Tale periodo non è nè protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione.

In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere chiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova la azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso verrà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano, trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni, anche per il periodo di prova.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine, tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto. Comunque, agli effetti della indennità di cui all'art. 20, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salvo però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Art. 4.

CATEGORIE

Gli intermedi (già equiparati) si suddividono in 1ª e 2ª categoria.

Appartengono alla 1ª categoria:

1) I lavoratori che, indipendentemente dalla loro diretta partecipazione alla lavorazione, siano stati investiti di particolari mansioni di fiducia e responsabilità normalmente non affidate agli operai, abbiano capacità tecniche superiori a quelle normali della massima categoria degli operai dello stesso reparto e guidino e controllino il lavoro di un congruo gruppo di operai.

Tali lavoratori, agli effetti del presente contratto, sono considerati capi-reparto.

A titolo di chiarimento si considera che la qualifica di cui sopra spetti a coloro i quali nel proprio reparto abbiano un minimo di dipendenti come appresso:

reparto	compositori a mano	8	dipendenti
»	compositori a macchina	4	»
»	impressori	9	»
»	stereogalvanisti	4	»
»	trasportatori litografi	5	»
»	macchinisti litografi	8	»
»	preparazione ed incisione in rotocalco	5	»
»	macchinisti in rotocalco	8	»
»	motoincisori di aziende grafiche		»
»	legatoria	10	»
»	fototipisti	5	»
»	incisori di musica	5	»

L'entità dei reparti sopra indicati s'intende riferita ad uno solo degli eventuali turni in atto presso gli stabilimenti. Nelle cifre indicate non è compreso il capo-reparto.

Agli effetti economici, dovrà essere assicurata ai capi-reparto anzidetti una retribuzione mensile non inferiore al 15% in più rispetto al minimo di paga tabellare, ragguagliato a mese, percepito dall'operaio di 1ª categoria del reparto stesso.

2) I revisori, per i quali non si verifichino le condizioni di cui all'articolo 4 della Parte Quarta (impiegati) del presente contratto.

3) I cartellonisti e cromisti che eseguano riproduzioni di bozzetti a colori con matita grassa o penna.

4) I fotolitografi, ai quali siano normalmente affidate lavorazioni che implichino mansioni di collaborazione artistica o di particolare difficoltà e responsabilità (ad es.: riproduzioni di quadri artistici ad oltre quattro colori, riproduzioni dal vero, ed altri lavori di particolare rilievo).

Ai lavoratori, di cui agli anzidetti punti 3), 4), dovrà essere assicurata, agli effetti economici, una retribuzione mensile non inferiore al 5% in più rispetto al minimo di paga tabellare, ragguagliato a mese, dell'operaio « finito » (incisori, disegnatori, cromisti litografi).

In caso di mancato riconoscimento della qualifica di intermedio il lavoratore può ricorrere al giudizio della Commissione di cui all'art. 4, Parte Quinta delle Norme Comuni a tutte le specializzazioni.

Appartengono alla 2ª categoria:

I correttori che sono adibiti con continuità alla correzione, a fronte di un originale, di tutti gli errori di composizione e alla verifica dell'esatta esecuzione della composizione stessa (spaziatura, capoverso, corsivo, virgolato, ecc.).

Agli effetti economici, sarà corrisposta al correttore con qualifica di intermedio di 2ª categoria una maggiorazione del 5% sul minimo di paga tabellare, ragguagliato a mese, del compositore a mano di 1ª categoria.

Chiarimento a verbale.

Tutte le percentuali di maggiorazione previste dal presente articolo sono assorbite sino a conguaglio, dagli eventuali superminimi in atto.

Art. 5.

MUTAMENTO DI MANSIONI

Il lavoratore, in relazione ad esigenze aziendali, può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico e non sia incompatibile con la sua qualifica.

Al lavoratore che sia destinato, per incarico della Direzione o di chi per essa, a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore. Trascorso un periodo di due mesi nel disimpegno di dette mansioni il lavoratore sarà senz'altro passato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc.

Art. 6.

COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE ORARIA

Per la determinazione della retribuzione oraria si divide la retribuzione mensile per 180.

Art. 7.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata del lavoro di cui all'art. 5) della Parte Seconda (operai) disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

Fino a quando permarrà il contributo a favore della Cassa Integrazione Guadagni ed il relativo trattamento di integrazione, le aziende ottempereranno gli obblighi di cui sopra, integrando il trattamento praticato dalla Cassa anzidetta, fino a ricostruire l'intera retribuzione mensile.

Art. 8.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche i seguenti:

a) le quattro festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre);

b) le seguenti tredici festività:

— Capodanno;

— 6 gennaio (Epifania);

— 19 marzo (S. Giuseppe);

— lunedì successivo alla Pasqua;

— Ascensione;

— Corpus Domini;

— 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);

— 15 agosto (Assunzione della B. M. Vergine)

— 1° novembre (Ognissanti);

— 8 dicembre (Immacolata Concezione);

— 25 dicembre (Santo Natale);

— 26 dicembre (S. Stefano);

— La ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento. Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni Territoriali qualora la ricorrenza del S. Patrono coincida con altra festività retribuita.

In dette festività, quando non vi sia prestazione di lavoro s'intende che il pagamento della festività stessa è compreso nella paga mensile percepita dal lavoratore avente diritto alla qualifica di intermedio e non si farà, quindi, luogo ad alcuna variazione sul normale trattamento. Nel caso di prestazione di lavoro spetterà al lavoratore il pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per lavoro festivo.

Nel caso in cui le festività sopra elencate cadano di domenica, sarà dovuta, oltre alla normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della retribuzione mensile stessa.

Art. 9.

FERIE

Il lavoratore che abbia un'anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione non inferiore a:

— 15 giorni di calendario per anzianità di servizio da 1 a 3 anni compiuti;

— 20 giorni di calendario per anzianità di servizio dall'inizio del 4° anno al 15° compiuto;

— 25 giorni di calendario per anzianità di servizio dall'inizio del 16° anno al 20° compiuto;

— 30 giorni di calendario per anzianità di servizio dall'inizio del 21° anno in poi.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi: nel fissare l'epoca sarà tenuto conto da parte della azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

La qualifica di intermedio (ex-equiparato) — agli effetti del presente articolo — decorre dalla data di attribuzione delle mansioni che hanno dato diritto alla qualifica stessa e comunque non prima del 1° gennaio 1945.

L'anzianità di servizio — anche come operaio — per il periodo precedente alla data suddetta, è considerata utile agli effetti del presente articolo, nella misura del 50%.

Art. 10.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio sarà concesso al lavoratore un permesso di 12 giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione che sarà corrisposta da parte della azienda integrando il trattamento che allo stesso titolo viene erogato dall'Istituto di Previdenza Sociale.

Art. 11.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile percepita dal lavoratore. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale e, comunque, in casi eccezionali, il saldo dovrà avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate mentre saranno considerati come mese intero le frazioni superiori ai quindici giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti previsti dalla presente regolamentazione, nonchè i periodi di assenza per regolari permessi, quando siano di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Al lavoratore, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso la stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza, sarà corrisposta, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito già concesso o da concedere, una maggiorazione del 5% per ogni biennio fino ad un massimo di 12 bienni.

Tale aliquota è calcolata sul minimo tabellare di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio, in vigore al 31 maggio 1952, per gli scatti maturati fino a tale data, mentre per quelli maturati dopo tale data l'aliquota del 5% sarà applicata sui minimi tabellari di paga mensile aumentati della indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturati, salvo per quanto previsto dalle « Norme transitorie » di cui al presente articolo, devono essere ricalcolati percentualmente sul minimo tabellare di paga in atto alle singole scadenze mensili, mentre, per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità sarà effettuato al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Per i lavoratori che prima del 1° gennaio 1945 svolgevano presso la stessa azienda le medesime mansioni che hanno dato loro titolo per l'assegnazione alla qualifica intermedia, si terrà conto, ai soli fini degli scatti di anzianità, del periodo di servizio prestato con le anzidette mansioni, successivamente al 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del ventunesimo anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi allo stesso titolo. Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità del lavoratore ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

In ogni caso però, la migliore condizione determinata o da determinarsi per il lavoratore con gli scatti di anzianità nella categoria da cui proviene, rispetto alla nuova categoria di assegnazione, sarà conservata fino a che non venga assorbita dal maturare degli scatti nella nuova categoria di assegnazione.

Norme transitorie.

a) Per l'anzianità maturata fino alla data del 31 maggio 1952 l'importo degli aumenti derivanti dagli scatti già maturati rimane consolidato, in applicazione degli accordi interconfederali vigenti, nella cifra acquisita alla predetta data del 31 maggio 1952.

Alla cifra anzidetta si aggiungono, a decorrere dal 1° giugno 1952, le seguenti quote forfetarie di rivalutazione per ogni scatto biennale in precedenza maturato:

	Uomini	Donne
intermedio di 1ª categoria	370	325
intermedio di 2ª categoria	320	280

b) Con decorrenza 1° giugno 1954, le quote forfetarie di cui al punto *a*) debbono essere aumentate del seguente importo:

	Uomini	Donne
intermedio di 1ª categoria	15	13
intermedio di 2ª categoria	13	11

c) Con decorrenza 1° giugno 1954, gli aumenti periodici di anzianità maturati successivamente alla data del 1° giugno 1952 devono essere ricalcolati sul minimo contrattuale di paga mensile conglobato.

d) Gli aumenti periodici di anzianità successivi al 1° giugno 1952, che vengono a maturare (scatto biennale) dal 1° agosto 1954 (data di inizio della nuova contingenza) in poi, dovranno essere calcolati anche sull'importo della nuova contingenza, in base a quanto disposto dal presente articolo.

Art. 13.

CORRESPONSIONE DELLA PAGA MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della paga mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza da computarsi mensilmente in ragione di 26 aliquote giornaliere) si fa riferimento all'art. 15) della Parte IV (impiegati).

Art. 14.

TRASFERIMENTI

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto all'indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio per il trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli oggetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previo opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre un'indennità « una tantum » nella misura di un terzo della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e nella misura di metà della retribuzione globale mensile, oltre a 1/30° della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere normalmente comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 15.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 km., l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Potrà essere stabilita, in accordo integrativo da stipularsi provincialmente, un'indennità per i lavoratori che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche al lavoratore che, originariamente proveniendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 17.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia il lavoratore non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto, con decorrenza della anzianità, per un periodo massimo di sei mesi per anzianità ininterrotta di servizio con la qualifica di intermedio fino a 4 anni, di otto mesi oltre i 4 anni, di dieci mesi oltre i 10 anni, percependo nel primo caso l'intera retribuzione per i primi due mesi e metà di essa per gli altri quattro; la intera retribuzione per i primi tre mesi e metà per i successivi cinque mesi nel secondo caso; la intera retribuzione per i primi 4 mesi e metà per i successivi 6 mesi nel terzo caso.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dal medico di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopraindicato è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto gli compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre i termini di cui sopra, il lavoratore non sia in condizione di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto, su richiesta del lavoratore, con la corresponsione della indennità di licenziamento di cui all'art. 20. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Il trattamento avanti stabilito cesserà, qualora il lavoratore con più periodi di malattia raggiunga in complesso durante 18 mesi consecutivi, il limite massimo rispettivamente previsto nei diversi casi contemplati.

La qualifica di intermedio (ex-equiparato) agli effetti del presente articolo, decorre dalla data di attribuzione delle mansioni che hanno dato diritto alla qualifica stessa e comunque non prima del 1° gennaio 1945.

L'anzianità di servizio — anche come operaio — per il periodo precedente alla data suddetta è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 50 per cento.

Art. 18.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate dal-

rante il periodo di gestazione accertato da regolare certificato medico fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, di cui al comma seguente, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i tre mesi che precedono la data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza (ed ove il parto avvenga oltre quella data per tutto il periodo successivo che precede il parto), e durante due mesi dopo il parto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria del lavoro di cui al comma precedente le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione intera, fatta deduzione di quanto percepiscono allo stesso titolo per atti di previdenza, i quali l'azienda è tenuta per disposizione di legge.

Agli effetti della determinazione della retribuzione i terrà conto dell'importo totale della stessa percepita dalla lavoratrice nel mese precedente a quello in cui ha avuto inizio l'assenza.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di considerarle assorbenti di quelle di cui ai commi precedenti.

Qualora durante il periodo di cui al 2° comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni contemplate per detto trattamento all'art. 17 del presente Contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

Il periodo di assenza obbligatorio dal lavoro, di cui al 2° comma del presente articolo, deve essere computato nell'anzianità di servizio nonchè ai fini della gratifica natalizia e delle ferie.

Le lavoratrici avranno inoltre diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di assenza obbligatoria di cui al 2° comma del presente articolo, per un periodo di mesi 6, durante il quale sarà loro conservato il posto.

Art. 19.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

— mesi 1 e mezzo per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

— mesi 1 per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

b) per i lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e fino ai 10 anni compiuti:

— mesi 2 per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

— mesi 1 e mezzo per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio:

— mesi 2 e mezzo per i lavoratori di 1ª categoria intermedi:

— mesi 2 per i lavoratori di 2ª categoria intermedi.

La qualifica di intermedio (ex-equiparato) agli effetti del presente articolo, decorre dalla data di attribuzione delle mansioni che hanno dato diritto alla qualifica stessa e comunque non prima del 1° gennaio 1945.

L'anzianità di servizio — anche come operaio — per il periodo precedente alla data suddetta, è considerata utile agli effetti del presente articolo nella misura del 50 per cento.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennità per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, la azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca della nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'azienda in rapoprto alle esigenze della stessa. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicati per iscritto.

Art. 20.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 26 della Parte II (operai), al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio ed in ogni caso, non prima del 1° gennaio 1945, un'indennità di 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1947 l'indennità di licenziamento verrà liquidata per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi.

Per il lavoratore già in servizio presso l'azienda in qualità di operaio, prima della assegnazione alla qualifica di intermedio, la liquidazione della indennità in caso di licenziamento verrà conteggiata per dodicesimi, anche se non ha compiuto un anno con la qualifica di intermedio.

Art. 21.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavoratore che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta le sottoindicate aliquote della indennità di cui all'articolo precedente:

— fino a 5 anni di anzianità: 50%;

— oltre ai 5 anni e fino ai 10 anni: 75%;

— oltre ai 10 anni di anzianità: 100%.

Verrà corrisposta l'intera indennità di cui al precedente articolo nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 55 anni per gli uomini e dei 50 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste all'ultimo comma dell'art. 12 della Parte II (operai).

Per quel che riguarda l'anzianità relativa al periodo antecedente alla data di assegnazione della qualifica di intermedio o di ex-equiparato, si applicano le norme dell'art. 24 della Parte II (operai), per quanto si riferisce alle aliquote delle indennità e le norme dell'art. 8, lettera *A*) della Parte I « Norme Generali », per quanto si riferisce al computo dell'indennità stessa.

Art. 22.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

S'intendono integralmente richiamate le norme previste dall'art. 6) (per quel che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali ed assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al quinto comma) e dall'art. 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore) dell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le aziende dell'Italia Settentrionale e rispettivamente dell'art. 31, primo comma, e dell'art. 33 dell'accordo 22 maggio 1946 per le aziende dell'Italia Centro-Sud.

PARTE QUARTA

IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione dell'impiegato dovrà essere effettuata con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4;

3) il trattamento economico;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione dell'impiegato può avvenire con un periodo di prova non superiore a 4 mesi — prorogabile consensualmente di altri 2 mesi — per gli impiegati di 1ª categoria, e con un periodo di prova non superiore a 2 mesi — prorogabili consensualmente di un altro mese — per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria.

Non sono ammesse altre protrazioni nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Nel caso che il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la 1ª o la 2ª quindicina del mese stesso.

Alla scadenza del periodo di prova, l'impiegato si intenderà confermato in servizio ove l'azienda non abbia proceduto alla disdetta.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente Contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui all'articolo 26, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a 3 anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura di 3 mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera e il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione del termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, fatta eccezione di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a 3 mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

A tutti gli effetti del presente Contratto di lavoro gli impiegati si suddividono in *amministrativi* e *tecnici* e sono classificati nelle seguenti categorie, distinte a seconda della natura delle mansioni esplicate:

Categoria - Amministrativi e tecnici.

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di concetto con funzioni direttive.

A titolo esemplificativo rientrano in tale categoria:

A) Amministrativi:

a) il capo contabile preposto ai servizi della contabilità generale dell'azienda e delle eventuali filiali di questa;

b) il capo del personale;

c) il capo ufficio contenzioso che tratta, con carattere di responsabilità diretta, con gli enti amministrativi, giudiziari, finanziari e commerciali le pratiche inerenti a pagamenti, concordati, tasse, imposte, canoni, ecc. e svolge tutte le procedure per il recupero dei crediti;

d) l'incaricato alla stipula dei contratti di compra-vendita con procura e con mandato « ad negotia » tale da impegnare la Ditta.

B) Tecnici:

il proto, cioè il lavoratore che ha la responsabilità diretta del reparto composizione, funzioni di coordinamento, controllo e corresponsabilità sull'intero ciclo produttivo della lavorazione per tutti i reparti della tipografia e dirige un complesso tipografico che comprenda, nel turno controllato dal lavoratore medesimo, oltre al reparto da lui personalmente diretto, almeno altri due reparti, i cui capi siano classificati nella 1ª categoria intermedi, ai sensi dell'art. 4 della Parte Terza del presente Contratto.

2ª *Categoria Amministrativi e tecnici.*

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati che svolgono mansioni di concetto.

A titolo esemplificativo rientrano in tale categoria:

A) Amministrativi:

a) il contabile che redige e svolge a mano o a macchina la prima nota o controlla il lavoro di altri contabili;

b) il cassiere;

c) l'impiegato addetto agli uffici meccanografici che imposta la contabilità;

d) l'economo;

e) l'addetto all'ufficio mano d'opera e personale che studia e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative inerenti alle paghe e stipendi e provvede allo svolgimento delle pratiche stesse presso gli istituti ed enti riguardanti la previdenza e ritenute dei lavoratori;

f) l'impiegato che elabora le pratiche e redige la relativa corrispondenza;

g) il magazziniere principale che coordina il movimento dei magazzini dipendenti;

h) lo steno-dattilografo in lingua estera;

i) laureati, trascorsi 6 mesi dall'assunzione.

B) Tecnici:

a) il proto, cioè il lavoratore che ha la responsabilità diretta dal reparto composizione, funzioni di coordinamento, controllo e corresponsabilità sull'intero ciclo produttivo della lavorazione per tutti i reparti della tipografia e dirige un complesso industriale che, nel turno controllato dal lavoratore medesimo, non comprenda, con esclusione del reparto da lui personalmente diretto, almeno due reparti, i cui capi siano classificati nella 1ª categoria intermedi, ai sensi dell'art. 4 della Parte Terza del presente Contratto.

Agli effetti economici, sarà corrisposta al proto impiegato di 2ª categoria una maggiorazione del 4% sulla retribuzione globale contrattuale (minimo di stipendio e contingenza) dell'impiegato di 2ª categoria;

b) il revisore di originali o di bozze che cura la corretta grafia dei vocabili tecnici o di lingue straniere, corregge date e cifre inesatte con l'ausilio di tabelle, statistiche, vocabolari o enciclopedie e apporta tutte quelle altre correzioni che presuppongono una cultura generale normale agli impiegati di concetto;

c) il progettista di impaginazione;

d) il disegnatore litografo e l'incisore che, oltre alla riproduzione di disegni, eseguono lavori di ideazione o di progettazione.

Agli effetti economici, dovrà essere assicurata al disegnatore litografo e all'incisore impiegati di 2ª categoria una retribuzione mensile non inferiore all'8% in più rispetto al minimo di paga tabellare, ragguagliato a mese, dell'operaio « finito » (incisori, disegnatori, cromisti litografi);

e) il capo reparto avente mansioni di concetto che siano di rilievo e che richiedano particolare competenza professionale con facoltà d'iniziativa nei limiti dei propri compiti secondo le indicazioni di massima dei superiori.

Agli effetti economici, dovrà essere assicurata al capo reparto di cui sopra una retribuzione mensile non inferiore al 15% in più rispetto al minimo di paga tabellare, ragguagliato a mese, percepito dall'operaio di più alta qualifica del proprio reparto.

3ª *Categoria Amministrativi e tecnici.*

Appartengono alla 3ª categoria gli impiegati con mansioni d'ordine suddivisi nei gruppi *A*) e *B*).

Appartengono al gruppo *B*) gli impiegati d'ordine di ambo i sessi adibiti a mansioni le quali non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

A titolo esemplificativo rientrano nel

Gruppo *A*):

a) l'aiuto contabile e comptometrista;

b) il magazziniere che ha l'intera responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico;

c) il fatturista;

d) lo steno-dattilografo;

e) l'archivista;

f) il commesso di cassa ed esattore.

Gruppo B):

a) il dattilografo;

b) il protocollista.

Esemplificazione delle categorie degli impiegati tecnici che prestano servizio esclusivamente ai reparti fonditi delle aziende grafiche ed alle fonderie di caratteri.

Le qualifiche agli impiegati tecnici sono attribuite in ragione delle mansioni svolte in appresso specificate:

1ª categoria:

Capi tecnici che abbiano alle dipendenze uno o più capi reparto.

Capi tecnici di reparti autonomi con mansioni direttive e responsabilità del ciclo completo di lavorazione.

2ª categoria:

Impiegati tecnici con mansioni di concetto o di consulenza tecnica.

Capi reparto con mansioni tecniche e disciplinari.

3ª categoria:

Impiegati tecnici ordinari con mansioni di operatori (sistemazione macchine, controllo lavorazioni, ecc.).

Art. 5.

MUTAMENTI DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria, e di 3 mesi nel disimpegno di mansioni nelle altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc.

Il passaggio di categoria sarà notificato per iscritto all'interessato.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

Per gli impiegati amministrativi la durata dell'orario normale di lavoro è di 44 ore settimanali. Il prolungamento fino a 48 ore settimanali dà luogo al pagamento della retribuzione oraria per le ore prestate in più senza maggiorazione di straordinario.

Per gli impiegati tecnici la durata dell'orario normale di lavoro è di 48 ore settimanali o quella minore prevista per il lavoro a turno.

Per il computo della retribuzione normale oraria si dividerà la retribuzione mensile per 180 (centottanta).

Restano ferme le condizioni di miglior favore non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme di legge sull'orario di lavoro ed alle relative deroghe ed eccezioni.

Art. 7.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

L'impiegato non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario ed il lavoro notturno e festivo, di cui all'art. 6, salvo giustificati motivi di impedimenti.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 21 alle 7, salvo per gli impiegati tecnici che eseguono lavoro notturno in turni avvicendati per i quali valgono le norme stabilite dall'art. 5 degli operai.

E' lavoro festivo quello eseguito nei giorni considerati festivi ai sensi dell'art. 9.

Per il lavoro straordinario diurno, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione:

— lavoro straordinario diurno: 30%;

— lavoro festivo: 60%;

— lavoro notturno non in turni avvicendati: 60%.

Le suddette percentuali non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Ove la retribuzione sia corrisposta in tutto o in parte con elementi variabili, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso dello stipendio minimo di categoria.

Art. 8.

SOSPENSIONE O RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di cui all'art. 6, disposte dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

Art. 9.

RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI

Il riposo settimanale cadrà in domenica, salvo le eccezioni di legge.

Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche, i seguenti:

a) le quattro festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre);

b) le seguenti tredici festività:

— Capodanno;

— 6 gennaio (Epifania);

— 19 marzo (S. Giuseppe);

— Lunedì successivo alla Pasqua;

— Ascensione;
— Corpus Domini;
— 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);
— 15 agosto (Assunzione della B. M. V.);
— 1° dicembre (Ognissanti);
— 8 dicembre (Immacolata Concezione);
— 25 dicembre (Santo Natale);
— 26 dicembre (S. Stefano);
— La ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento. Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni Territoriali qualora la ricorrenza del Santo Patrono coincida con altra festività retribuita.

In dette festività quando non vi sia prestazione di lavoro, s'intende che il pagamento della festività stessa è compreso nella paga mensile percepita dall'impiegato e non si farà quindi luogo ad alcuna variazione sul normale trattamento. Nel caso di prestazione di lavoro spetterà all'impiegato il pagamento delle ore lavorative effettivamente prestate con la maggiorazione per lavoro festivo.

Nel caso in cui le festività sopra elencate cadano di domenica, sarà dovuto, oltre alla normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della retribuzione stessa.

Art. 10.

FERIE

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione non inferiore a:

— 15 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio fino a 2 anni;

— 20 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 2 fino a 10 anni;

— 25 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 10 fino a 15 anni;

— 30 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissare l'epoca sarà tenuto conto da parte della azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 11.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda. All'impiegato che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati che sono membri delle Commissioni Esecutive della Camera del Lavoro provinciale o comunale, dell'Unione Provinciale o Comunale Sindacati Lavoratori o del Comitato Direttivo delle Sezioni Territoriali delle Associazioni dei Lavoratori firmatarie del presente Contratto saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto alla azienda cui l'impiegato appartiene dalle organizzazioni predette, tramite le associazioni territoriali degli industriali.

Per i segretari provinciali, regionali e nazionali delle Associazioni dei Lavoratori firmatarie del presente Contratto, che ne facciano richiesta, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso sino ad un massimo di tre anni senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale e semprechè in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Art. 12

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 13.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese non superiore ai 15 giorni non sarà considerata mentre sarà considerata come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Art. 14.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Agli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso la stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza, sarà corrisposta, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito già concesso o da concedere, una maggiorazione del 5% per ogni biennio fino ad un massimo di 12 bienni.

Tale aliquota è calcolata sul minimo tabellare di stipendio mensile nella categoria cui appartiene l'impiegato, in vigore al 31 maggio 1952, per gli scatti maturati fino a tale data, mentre per quelli maturati dopo tale data l'aliquota del 5% sarà applicata sui

minimi tabellari di stipendio mensile, aumentati della indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturati, salvo per quanto previsto dalle « Norme transitorie » di cui al presente articolo, devono essere ricalcolati percentualmente sul minimo tabellare di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, mentre per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità sarà effettuato al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione col 1° gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 21° anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato, ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

In ogni caso però, la migliore condizione determinata o da determinarsi per l'impiegato con gli scatti di anzianità nella categoria da cui proviene, rispetto alla nuova categoria di assegnazione, sarà conservata fino a che non venga assorbita dal maturare degli scatti di anzianità nella nuova categoria di assegnazione.

Norme transitorie

a) Per l'anzianità maturata fino alla data del 31 maggio 1952 l'importo degli aumenti derivanti dagli scatti già maturati rimane consolidato, in applicazione degli accordi confederali vigenti, nella cifra acquisita alla predetta data del 31 maggio 1952.

Alla cifra anzidetta si aggiungono, a decorrere dal 1° giugno 1952, le seguenti quote forfetarie di rivalutazione per ogni scatto biennale in precedenza maturato

	Uomini	Donne
impiegato di 1ª categoria	450	450
impiegato di 2ª categoria	375	330
impiegato di 3ª categoria A)	325	285
impiegato di 3ª categoria B)	300	265

b) Con decorrenza 1° giugno 1954, le quote forfetarie di cui al punto *a*) debbono essere aumentate del seguente importo:

	Uomini	Donne
impiegato di 1ª categoria	18	18
impiegato di 2ª categoria	15	13
impiegato di 3ª categoria A)	13	11
impiegato di 3ª categoria B)	12	11

c) Con decorrenza 1° giugno 1954, gli aumenti periodici di anzianità maturati successivamente alla data del 1° giugno 1952 devono essere ricalcolati sul minimo contrattuale di stipendio conglobato.

d) Gli aumenti periodici di anzianità successivi al 1° giugno 1952, che vengono a maturare (scatto biennale) da 1 agosto 1951 in poi (data di inizio della nuova contingenza), dovranno essere calcolati anche sull'importo della nuova contingenza, in base a quanto disposto dal presente articolo.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione dei suoi elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni i pagamenti, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 16.

INDENNITÀ DI CASSA

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta una maggiorazione nella misura del 5% dello stipendio (minimo tabellare e contingenza) della sua categoria di assegnazione.

Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Art. 17.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

La contingenza verrà corrisposta mensilmente in ragione di 26 aliquote giornaliere.

Art. 18.

TRASFERTE

Agli impiegati in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia non inferiori alla I classe);

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Art. 19.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni

locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio, nei quali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre la diaria « una tantum » nella misura di 1/3 della retribuzione mensile all'impiegato celibe senza conviventi a carico, e nella misura di 2/3 della retribuzione mensile, oltre ad 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato all'impiegato per iscritto con il preavviso di un mese.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 20.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 Km., l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 21.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le associazioni territoriali locali potranno stabilire un'indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in un'altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente proveniente da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 22.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

A richiesta dell'azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuto a malattia o ad infortunio non determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1) per anzianità di servizio fino a 3 anni: conservazione del posto per mesi 6 e corresponsione della intera retribuzione per 2 mesi e della metà di essa per gli altri 4 mesi;

2) per anzianità di servizio fino a 6 anni: conservazione del posto per mesi 9 e corresponsione della intera retribuzione per 3 mesi e della metà di essa per gli altri 6 mesi;

3) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: conservazione del posto per mesi 12 e corresponsione della intera retribuzione per 4 mesi e della metà di essa per gli altri 8 mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato in periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora lo impiegato, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso, durante 18 mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove la azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla solo indennità di anzianità di cui all'art. 26.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termine delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente Contratto.

Art. 23.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamate nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione accertato da regolare certificato medico fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro di cui al comma seguente, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i tre mesi che precedono la data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza (ed ove il parto avvenga oltre quella data per tutto il periodo successivo che precede il parto) e durante i due mesi dopo il parto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le impiegate hanno diritto alla retribuzione intera, fatta deduzione di quanto percepiscono per atti di previdenza ai quali l'azienda è tenuta per disposizione di legge.

Agli effetti della determinazione della retribuzione si terrà conto dell'importo totale della stessa percepita dalla lavoratrice nel mese precedente a quello in cui ha avuto inizio l'assenza.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di considerarle assorbenti di quelle di cui ai commi precedenti.

Qualora durante il periodo di cui al secondo comma intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni dell'art. 22 del presente Contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno di inizio della malattia stessa.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al secondo comma del presente articolo deve essere computato nella anzianità di servizio e ai fini della gratifica natalizia e delle ferie.

Le lavoratrici avranno inoltre il diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di assenza obbligatoria di cui al 2° comma del presente articolo, per un periodo di mesi 6, durante il quale sarà loro conservato il posto.

Art. 24.

SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare (chiamata e richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro e il tempo passato sotto le armi agli effetti della sola indennità di anzianità — salvo per gli impiegati in prova — si considera come passato in servizio presso l'azienda.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi nel termine di 30 giorni all'azienda per riprendere servizio; non presentandosi nel termine suddetto, sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di legge speciali più favorevoli all'impiegato.

Art. 25.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

A) Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

1) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 1ª cat.;
2) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 2ª cat.;
3) mesi 1 per gli impiegati di 3ª categoria.

B) Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:

1) mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 1ª cat.;
2) mesi 2 per gli impiegati di 2ª cat.;
3) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 3ª cat.

C) Per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

1) mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di 1ª cat.;
2) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 2ª cat.;
3) mesi 2 per gli impiegati di 3ª cat.

I termini di disdetta decorrono dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

Per la liquidazione della indennità, nel caso di preavviso non lavorato, si terrà conto dell'eventuale variazione dell'indennità di contingenza che dovesse intervenire durante l'intero periodo di preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicati per iscritto.

Art. 26.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda, salvo i casi previsti dall'art. 32, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825 (15/30 di retribuzione per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, numero 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende la indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati

precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

c) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1945 in poi, l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti quegli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non ha compiuto 3 anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione s'intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dalle indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dalla azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 29 del presente Contratto.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'articolo 26:

100%: agli uomini che abbiano compiuto i 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto i 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, maternità, matrimonio, infortunio, trasferimento e per incarichi sindacali, di cui al quinto comma dell'articolo 11; ai dimissionari che abbiano compiuto i 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

80%: ai dimissionari che abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda:

50%: ai dimissionari che non abbiano compiuto i 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego da parte dell'impiegato per cause attribuibili all'imprenditore e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, è dovuto all'impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 28.

CERTIFICATO DI LAVORO

In caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa l'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per i diritti che ne derivano, un certificato contenente la indicazione del tempo durante il quale lo impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda, della categoria di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 29.

PREVIDENZA

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'art. 25 del precedente contratto collettivo 5 agosto 1937 con le successive modifiche ed integrazioni.

Art. 30.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo, non risolve di per sè il contratto di impiego ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun impiegato di chiedere la liquidazione delle indennità di anzianità e di iniziare « ex-novo » un altro rapporto di lavoro.

Art. 31.

DISCIPLINA DEL LAVORO

L'impiegato deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione e particolarmente:

a) svolgere la propria attività con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione;

b) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'azienda;

c) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti all'organizzazione e dai metodi di produzione dell'azienda, non farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio e non asportare disegni o campionature;

d) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

e) rispettare il regolamento interno aziendale portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;

f) aver cura degli oggetti, macchinario e strumenti a lui affidati.

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d)* si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiamo tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a)* *b)* e *c)*.

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

PARTE QUINTA

NORME TECNICHE OPERAI

Premessa

Le parti affermano il concorde proposito di voler elevare le qualità tecniche e morali dei lavoratori ed il principio che il raggiungimento della massima categoria deve corrispondere al reale merito ed al grado di capacità ed operosità dei lavoratori stessi.

Al fine del miglioramento quantitativo della maestranza:

a) sarà diritto e dovere del datore di lavoro di accuratamente e severamente selezionare gli apprendisti durante il periodo del loro tirocinio, evitando di adibire l'apprendista a mansioni di fatica o diverse da quelle in cui si compie l'apprendistato;

b) sarà cura del datore di lavoro di tenere nella dovuta efficienza gli impianti, il macchinario ed il materiale, la qual cosa rappresenta anche il miglior potenziamento qualitativo e quantitativo della produzione.

Art. 1.

CATEGORIE

Salvo quanto diversamente previsto per alcune specializzazioni, le categorie dei lavoratori poligrafici sono le seguenti:

Categorie maschili:

— apprendisti;
— operai di 3ª categoria
— operai di 2ª categoria
— operai di 1ª categoria;
— mettifoglio;
— operai complementari;
— operai ausiliari;
— addetti ai servizi di magazzino;
— operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia;
— capi operaio;
— capi reparto;
— proti.

Categorie femminili:

— apprendiste;
— operaie di 3ª categoria;
— operaie di 2ª categoria;
— operaie di 1ª categoria;
— mettifoglio;
— levafoglio;
— operaie addette ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia.

Art. 2.

APPRENDISTI

La durata dell'apprendistato è fissata nelle Norme tecniche speciali di ciascuna categoria. Tuttavia agli apprendisti licenziati dalle scuole professionali di specializzazione tecnica, sarà accordata, non solo la precedenza nell'assunzione, ma i periodi di tirocinio saranno ridotti di due terzi nel periodo trascorso nelle suddette scuole tecniche di specializzazione.

I benefici di cui alla presente norma non sono ottenibili con la frequenza delle scuole di avviamento al lavoro e di quelle serali di perfezionamento.

Durante il periodo di tirocinio l'apprendista ha diritto ad aumenti di paga a mezzo di scatti semestrali nella misura di cui alla tabella salariale.

Assunzione degli apprendisti.

E' fatto obbligo alle aziende di assumere almeno un apprendista ogni 10 operai addetti ad ogni singola specializzazione.

Art. 3.

OPERAI DI TERZA CATEGORIA

Terminato il periodo di apprendistato di cui all'articolo precedente, l'apprendista diverrà operaio di 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 3ª categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

Art. 4.

OPERAI DI SECONDA CATEGORIA

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni due, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

In caso di mancato riconoscimento di tale idoneità l'operaio avrà il diritto di ricorrere ad una commis-

cnica la quale fisserà i criteri della prova cui rre l'operaio reclamante e determinerà le caratiche dell'eventuale capolavoro da compiere.

l'attuazione di quanto previsto nel presente artiogni provincia verrà costituita una commistecnica. Di essa faranno parte due membri rispetnte nominati dall'Associazione locale degli Ingli Grafici e dalle locali Organizzazioni dei lavodi categoria ed un terzo membro, che fungerà da ente, scelto di comune accordo dagli altri due

rmine della permanenza nella seconda categoria, ssendo accertata l'idoneità, le eventuali controsul passaggio alla 1ª categoria saranno prese in dalle competenti Organizzazioni sindacali, quaon si raggiunga l'accordo con la Commissione

tolo indicativo la mancanza della macchina evenente necessaria per l'espletamento delle mansioni categoria, può essere motivo di impossibilità di ggio.

tutti i riconosciuti casi d'impossibilità di passagla 1ª categoria il lavoratore che non intenda preulteriormente la propria opera con la retribudella 2ª categoria, avrà diritto alla intera indenli anzianità come nel caso di licenziamento.

Art 5.

OPERAI DI PRIMA CATEGORIA

considerato operaio di 1ª categoria colui il quale ndo superato i gradi intermedi di cui ai precedenti coli, viene riconosciuto idoneo alla esecuzione di i lavori che gli vengono affidati. Migliori e più ise definizioni sono inserite nelle Norme Tecniche ciali.

Art 6.

METTIFOGLIO

L'impiego di tale personale, sia maschile che femmile, è meglio precisato nelle Norme Tecniche Particori delle singole specializzazioni.

Alla donna mettifoglio dovrà essere concesso un pe iodo di riposo di 15 minuti, mediante il cambio dopo ore di lavoro continuativo.

Art 7.

OPERAI COMPLEMENTARI

Sono operai complementari i meccanici, gli elettriisti, i falegnami, i verniciatori, i conduttori patenati di caldaie a vapore, ecc i quali, a seconda delle ansioni e del grado di responsabilità, si distinguono n specializzati e qualificati.

Art 8.

OPERAI AUSILIARI

ne classificati in specializzati e comuni.

Sono specializzati gli operai che compiono lavori di reparazione dei materiali necessari alla lavorazione A titolo esemplificativo rientrano nella categoria degli ausiliari specializzati · i lisciatori di pietra, i granitori di zinco per litografia, i fornisti per latta, i fonditori di lastre di piombo per incisioni, gli addetti alla fondita dei rulli, gli addetti alle caldaie di stereotipia, gli addetti alla manutenzione dei motori, gli addetti alla pulitura delle macchine per la composizione meccanica e rifondita del materiale relativo, gli ausiliari addetti ai reparti di lisciatura, pulitura e galvanizzazione dei cilindri e lastre di rame per rotocalco.

Ove esista un reparto speciale di marginatori, gli addetti ai trasporti delle forme devono ritenersi ausiliari specializzati.

Sono ausiliari comuni gli operai addetti ai lavori di manovalanza comune e di pulizia.

Chiarimento a verbale

Ai soli effetti retributivi, i lisciapietre, i granitori di zinco per litografia e i fonditori di lastre di piombo per incisioni sono equiparati ai « complementari qualificati »

Art 9.

ADDETTI AI SERVIZI DI MAGAZZINO

Sono addetti ai servizi di magazzino coloro che svolgono nel magazzino stesso, mansioni per le quali è richiesta una competenza specifica (esempio speditori, etichettatori, ecc.).

Art 10.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA

Sono così ripartiti

Uomini

Gruppo *A*) autisti, motoscafisti, infermieri o infermiere patentati e motocarristi

Gruppo *B*) addetti ad altre mansioni (custodi, guardiani, uscieri, portieri, fattorini).

Donne

Gruppo *C*) infermiere

Gruppo *D*) addette ad altre mansioni.

Maggiorazioni

Al fattorino conduttore di mezzi motorizzati leggeri sarà corrisposta una maggiorazione del 12% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

Art 11.

CAPI OPERAI

I lavoratori pur consuetudinariamente chiamati capi reparto, per i quali non si verifichino le condizioni di cui all'art 1 della Parte Terza del presente Contratto relativa alle « Categorie intermedie », e dall'art 4 della Parte Quarta « Impiegati » saranno considerati capi operai ed avranno diritto ad una maggiorazione del 9% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza) della prima categoria della propria specializzazione.

Inoltre, i capi operai che nel proprio reparto controllano dipendenti con mansioni per le quali sono corrisposte particolari maggiorazioni, previste dalle Norme Tecniche di categoria, avranno diritto ad una ulteriore maggiorazione pari al 50% di quella massima praticata nel reparto.

Tale maggiorazione suppletiva sarà invece corrisposta per intero nel caso che il capo operaio esplichi direttamente le mansioni per le quali è prevista la maggiorazione.

Art. 12.

CAPI REPARTO - PROTI

La regolamentazione relativa ai capi reparto è stabilita dall'art. 4 della Parte Terza « Categorie Intermedie » e dall'art. 4 della Parte Quarta « Impiegati ».

Quella relativa ai lavoratori qualificati « proto » è stabilita dall'art. 4 della Parte Quarta « Impiegati ».

Art. 13.

MAGGIORAZIONI

Le percentuali di maggiorazione previste dalle Norme Tecniche Speciali delle singole specializzazioni si intendono applicabili sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza) delle singole categorie e sono assorbite, sino a conguaglio, dagli eventuali superminimi già in atto.

Art. 14.

PERSONALE ADIBITO ALLA LAVORAZIONE DI CARTE VALORI

In quelle aziende o reparti ove si stampano carte valori dovrà essere corrisposta una maggiorazione del 5% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza) agli operai addetti alla preparazione, alla stampa e all'allestimento delle carte valori, limitatamente ai soli periodi di effettiva lavorazione (salvo migliori condizioni in atto concordate direttamente in sede aziendale).

Tale maggiorazione non è cumulabile con altre date allo stesso titolo.

Art. 15.

PERSONALE ADDETTO ALLA BRONZATURA

Il personale adibito alla bronzatura deve essere munito a cura della ditta di indumenti adatti (tute e cuffie). Dovrà avere quotidianamente la normale razione di latte; se è impossibile la somministrazione di latte fresco si dovrà supplire con latte condensato od in polvere.

Verrà inoltre corrisposta la maggiorazione del 15% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza) per tutto il periodo della lavorazione stessa.

La maggiorazione non è dovuta dove esistano macchine bronzatrici completamente chiuse.

NORME TECNICHE SPECIALI PER I COMPOSITORI A MANO

Art. 1.

APPRENDISTATO

L'apprendista compositore a mano deve avere i requisiti di cui all'articolo 2 Parte Seconda (Operai) Esso deve aver frequentato con esito soddisfacente la scuola di avviamento professionale oppure la scuola media inferiore, s'intende laddove tali scuole esistano

La durata dell'apprendistato è fissata in anni quattro.

Il numero degli apprendisti non potrà essere superiore ad un apprendista ogni 5 operai o frazione di 5

Art. 2.

COMPOSITORE DI TERZA CATEGORIA

E' l'operaio che ha determinato il periodo di apprendistato.

La permanenza in 3ª categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

Art. 3.

COMPOSITORE DI SECONDA CATEGORIA

E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Art. 4.

COMPOSITORE DI PRIMA CATEGORIA

E' l'operaio che, avendo superati i gradi intermedi di cui ai precedenti articoli, esegua a regola d'arte la composizione, la impaginazione e la messa in macchina di qualunque lavoro, assumendone la responsabilità.

Art. 5.

MAGGIORAZIONI

Ai compositori di 1ª categoria che normalmente sono adibiti alla composizione in caratteri non latini sarà corrisposta una maggiorazione nella misura dell'8% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

Ai compositori di 1ª categoria che compongono normalmente lingue estere o formule algebriche sarà corrisposta una maggiorazione del 5% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

Al compositore di 1ª categoria addetto con caratteri di continuità alla macchina Ludlow sarà corrispost una maggiorazione del 5% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

NORME TECNICHE SPECIALI PER LA COMPOSIZIONE MECCANICA

Art 1

LINOTIPISTA

E' l'operaio che oltre a conoscere sufficientemente il funzionamento della macchina ed essere in grado di eliminare i normali incidenti di macchina esegue a regola d'arte tutti i lavori che gli vengono richiesti.

Saranno ammessi alle macchine linotype in qualità di allievi gli operai compositori di 1ª categoria nonchè quelli che abbiano superato il primo anno di appartenenza alla 2ª categoria e i provenienti da una scuola professionale riconosciuta. Nell'ammissione degli allievi sarà data, nel limite del possibile, la precedenza ai lavoratori appartenenti allo stabilimento.

Gli allievi alla linotype saranno riconosciuti operai di categoria quando, compiuto un periodo di apprendistato di 16 settimane, dimostrino di avere acquistato la conoscenza del funzionamento della macchina e la capacità di eliminare i normali incidenti di cui al primo comma e sappiano dare una produzione minima corretta di 5000 lettere orarie con originali correnti o manoscritti ben chiari in lingua italiana.

Dopo un periodo di perfezionamento della durata di mesi sei, l'operaio dovrà dare una produzione minima corretta, con originali come sopra specificati, di lettere 5500 orarie.

Per il computo della produzione verrà adottato il metodo della ripetizione dell'alfabeto fino al completamento della riga. Quando sulla riga vi siano meno di 40 lettere il computo si effettuerà sulla base di 40 e per errori debbono intendersi solo quelli tipografici. Nel computo della produzione dovrà tenersi conto del tempo occorrente per il cambiamento di caratteri, di giustezza e per eventuali interruzioni per cause di forza maggiore.

Durante il periodo di apprendistato, all'apprendista verrà corrisposto la paga della categoria di provenienza.

L'allievo che ultimato il periodo di apprendistato, a giudizio dell'industriale, viene riconosciuto idoneo, acquista il diritto al salario previsto per la categoria linotypisti.

Qualora alla pulizia non provveda altro personale, al linotypista del primo turno verrà concesso un periodo di almeno 30 minuti per la pulizia della macchina.

In caso di sospensioni strettamente connesse alla specializzazione (quali interruzione di un lavoro, mancanza di originale, guasti di macchina ecc.) il personale adibito alla linotype potrà essere destinato a svolgere altre mansioni consone alla sua capacità tecnica.

Alla linotype non è ammesso personale femminile.

Art 2.

TASTIERISTA MONOTIPISTA

E' l'operaio che oltre a conoscere sufficientemente il funzionamento della macchina e ad essere in grado di eliminare i normali incidenti di tastiera, esegue a regola d'arte tutti i lavori che gli vengono richiesti.

Saranno ammessi alla tastiera in qualità di allievi compositori di 1ª categoria o che abbiano superato il primo anno di appartenenza alla 2ª categoria nonchè i fonditori monotipisti provenienti dai compositori a mano e i provenienti da una scuola professionale riconosciuta dall'E.N.I.P.G. Nell'ammissione degli allievi sarà data, nel limite del possibile, la precedenza ai lavoratori appartenenti allo stabilimento.

Gli allievi tastieristi saranno riconosciuti operai di categoria quando, compiuto un periodo di apprendistato di sei mesi, dimostrino di avere acquistato la conoscenza del funzionamento della macchina e la capacità di eliminare i normali incidenti di tastiera e diano una produzione minima corretta di 6000 lettere orarie con originali correnti o manoscritti ben chiari in lingua italiana.

Dopo un ulteriore periodo di perfezionamento della durata di mesi sei, l'operaio dovrà dare una produzione minima corretta di 7000 lettere orarie con originali correnti in lingua italiana e materiale adeguato.

Per il computo della produzione si terrà conto del numero delle unità, contenute nella riga diviso per 8. Quando nella riga vi siano meno di 40 lettere, il computo si effettuerà sulla base di 40. Per errori si intendono solo quelli tipografici. Nel computo della produzione dovrà tenersi conto del tempo occorrente per il cambiamento dei caratteri, della giustezza, per la pulizia e per interruzioni per cause di forza maggiore.

Durante il periodo di apprendistato all'apprendista verrà corrisposta la paga della categoria di provenienza.

L'allievo che al termine del periodo di apprendistato, a giudizio dell'industriale, viene riconosciuto idoneo, acquista il diritto al salario previsto per il tastierista.

In caso di sospensioni strettamente connesse alla specializzazione (quali interruzioni di un lavoro, mancanza di originale, guasti di macchina, ecc.), il personale adibito alla tastiera potrà essere destinato a svolgere altre mansioni consone alla sua capacità tecnica.

Il personale femminile addetto alla tastiera monotype, per quelle località ove è tuttora impiegato, verrà classificato nelle seguenti categorie:

1ª Per quelle lavoratrici tastieriste monotypiste che oltre a conoscere sufficientemente il funzionamento della macchina e ad essere in grado di eliminare i normali incidenti di tastiera, eseguono a regola d'arte tutti i lavori che vengono a loro richiesti, con produzione minima corretta, di 7.000 lettere orarie, verrà corrisposta la paga oraria del tastierista uomo.

2ª Per quelle lavoratrici che danno la stessa produzione minima di 7.000 lettere orarie, giustificano esattamente, compongono qualunque originale leggibile e lavori speciali di tabelle, ma non sono in grado di eliminare i normali incidenti di tastiera, verrà corrisposta la paga oraria del compositore a mano di 1ª categoria

3ª Per quelle tastieriste che non raggiungono le 7.000 lettere di produzione oraria. giustificano esattamente, compongono qualunque originale leggibile, qualunque tabella, verrà corrisposta la paga oraria del compositore a mano di seconda categoria.

Art. 3.

FONDITORE MONOTIPISTA

E' l'operaio che, oltre a conoscere il funzionamento di tutte le parti che compongono la macchina ed essere in grado di eliminare i normali incidenti di macchina, esegue accuratamente tutti i lavori che gli vengono richiesti.

Sono ammessi alla fonditrice in qualità di allievi gli operai compositori che abbiano superato i 4 anni di apprendistato e i 19 anni di età, ed i provenienti da una scuola professionale riconosciuta purchè abbiano l'età suddetta.

Alla fonditrice potranno essere adibiti, in qualità di allievi, i fonditori di carattere provenienti dalle fonderie.

Nell'ammissione degli allievi sarà data, nei limiti del possibile, la precedenza ai lavoratori appartenenti allo stabilimento.

L'allievo che dopo i 4 anni di apprendistato di composizione a mano venga ammesso alla fonditrice, percepirà per il primo anno la paga della 3ª categoria dei compositori a mano, per gli ulteriori 18 mesi la paga di compositore di 2ª categoria, dopo di che sarà riconosciuto operaio di 1ª categoria quando dimostri di avere acquistato la competenza di cui al comma primo del presente articolo e sappia dare una produzione minima di 7.500 lettere orarie per i corpi dal 6 al 10 compreso, e di lettere 6.000 orarie per i corpi 11 e 12, sempre che il materiale corrisponda alle esigenze del lavoro.

Per il computo della produzione si procederà come stabilito per la tastiera. Quando nella riga vi siano meno di 40 lettere il conto si farà sulla base di 40. Nel computo si terrà conto delle righe false. Nel computo della produzione dovrà tenersi altresì conto del tempo occorrente per il cambiamento della forma, del carattere e per eventuali interruzioni per cause di forza maggiore.

L'allievo che al termine del periodo di apprendistato, a giudizio dell'industriale, viene riconosciuto idoneo, acquista il diritto al salario previsto per il fonditore.

In caso di sospensione di lavoro strettamente connesso alla specializzazione (quale interruzione di un lavoro, guasti di macchina, ecc.), il personale adibito alla fonditrice potrà essere destinato a svolgere altre mansioni consone alla sua capacità tecnica.

Qualora alla pulizia non provveda altro personale, al fonditore del primo turno verrà concesso il tempo necessario per la pulizia e l'oliatura della macchina.

Ogni operatore o allievo non potrà attendere a più di una macchina.

E' ammesso un allievo fino a quattro operai; successivamente è ammesso un allievo ogni cinque operai o frazioni di cinque.

Art. 4.

MAGGIORAZIONI

Ai linotypisti e ai tastieristi di monotype che eseguono normalmente la composizione in caratteri non latini o in lingue estere sarà corrisposta una maggiorazione del 5% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

NORME TECNICHE SPECIALI PER GLI IMPRESSORI

Art. 1.

APPRENDISTATO

Per essere ammessi negli stabilimenti grafici in qualità di impressori, i giovani debbono, oltre ai requisiti di cui all'art. 2, Parte Seconda, aver frequentato, con esito soddisfacente, la scuola di avviamento professionale preferibilmente tipografica, ove tale scuola esista.

L'apprendista dopo il periodo di due anni dovrà essere idoneo a mettere il foglio alle macchine piane e platine.

La durata complessiva dell'apprendistato è fissata in anni quattro.

Non è ammesso più di un apprendista per ogni quattro operai di categoria o frazione.

Art. 2.

IMPRESSORE DI TERZA CATEGORIA

E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in 3ª categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

Art. 3.

IMPRESSORE DI SECONDA CATEGORIA

E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Art. 4.

IMPRESSORE DI PRIMA CATEGORIA

E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui ai precedenti articoli, stampa a regola d'arte qualsiasi lavoro in nero, a colori, tricromie ecc., su macchine di qualunque formato e sistema con o senza mettifoglio automatico e cura la buona tenuta della macchina.

All'operaio di 1ª categoria che viene adibito prevalentemente a mansioni e lavori che richiedono particolari competenze tecniche sarà corrisposta una maggiorazione del 6% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

Art. 5.

PREAVVIAMENTO

L'impressore che ha la responsabilità del preavviamento dovrà essere di 1ª categoria.

MACCHINE PIANE

Art. 6.

ORGANICI

Ad ogni macchina in funzione sarà adibito un impressore.

Nelle aziende dove esistono macchine di piccolo formato è concesso un raggruppamento di 3 macchine alle quali verranno adibiti un impressore di 1ª categoria e gli altri di categoria inferiore.

Alle macchine senza mettifoglio automatico di formato superiore a cm. 64 × 88 saranno adibiti un impressore ed una mettifoglio od apprendista

Alle macchine a giro continuo di formato cm. 80 × 120 ed oltre, saranno adibiti un impressore di 1ª categoria ed un apprendista che abbia superato il 2° anno di apprendistato.

Art 7

MAGGIORAZIONI

Agli impressori di 1ª categoria che sono adibiti alle macchine con luce di cm. 90 × 130 ed oltre sarà corrisposta una maggiorazione del 6% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

Agli impressori addetti alla stampa di etichette in rilievo a più colori sarà corrisposta una maggiorazione del 6% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza) della propria categoria di assegnazione.

Agli impressori addetti alle macchine bicolori sarà corrisposta una maggiorazione del 6% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza) della propria categoria di assegnazione.

Agli impressori addetti alla smaltorilievografia a colori ed agli impressori addetti alla numerazione multipla con responsabilità di lettura o che stampino, sempre con responsabilità di lettura forme tipografiche con almeno 48 numeratori, sarà corrisposta una maggiorazione del 6% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

Art 8.

METTIFOGLIO DONNE

Le donne mettifoglio non potranno essere adibite al lavoro di avviamento.

Il loro apprendistato ha la durata di tre anni.

MACCHINE ROTATIVE TIPOGRAFICHE PER LAVORI DIVERSI E PERIODICI

Art 9.

CARATTERISTICHE DEL PERSONALE

Alle macchine rotative non sono ammessi apprendisti.

A dette macchine debbono essere adibiti soltanto operai impressori.

Art. 10.

ORGANICI

Il personale da adibire alle sottoelencate macchine rotative di tipo comune con piegatrice a pieno funzionamento, è il seguente

a) rotativa doppia a quattro o più colori con copertina e cucitrice, di grande formato, da 24 a 32 pagine

- 1 macchinista
- 1 vicemacchinista
- 3 primi aiutanti
- 2 secondi aiutanti
- 1 terzo aiutante

b) rotativa semplice a quattro o più colori con copertina e cucitrice ed impastatrice, di 24 pagine di qualunque formato

- 1 macchinista
- 2 primi aiutanti
- 1 secondo aiutante
- 1 terzo aiutante

c) rotativa semplice a quattro colori di 16 pagine:

- 1 macchinista
- 1 primo aiutante
- 1 secondo aiutante
- 1 terzo aiutante

d) rotativa doppia bicolore

- 1 macchinista
- 1 aiutante di 1ª categoria
- 2 aiutanti di 2ª categoria

e) rotativa semplice a due colori

- 1 macchinista
- 1 primo aiutante
- 1 secondo aiutante

f) rotativa doppia in nero per 16 lastre

- 1 macchinista
- 1 primo aiutante
- 1 secondo aiutante

g) rotativa semplice in nero per 8 lastre

- 1 macchinista
- 1 primo aiutante
- 1 secondo aiutante

(funzionando le rotative con doppia uscita del foglio verrà aggiunto un altro aiutante).

Per tutte le macchine rotative e speciali non contemplate nel presente prospetto, il numero del personale da adibirsi verrà stabilito in ragione delle particolari esigenze tecniche per il buon funzionamento e la giusta produzione della macchina. Per rotative speciali si intende alludere alle macchine rotative per scatolame, biglietti tranviari, bollette di vendita ecc.

Art 11

MAGGIORAZIONI

Agli impressori addetti alle rotative tipografiche del gruppo segnato nell'articolo precedente ed agli impressori addetti alle rotative per la stampa di moduli mul-

tipli sia in tipo che in lito sarà corrisposta la seguente maggiorazione sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza):

8% agli impressori di 1ª categoria.
– 7% agli impressori di 2ª categoria.
– 5 % agli impressori di 3ª categoria.

NORME TECNICHE SPECIALI PER GLI STEREOTIPISTI STEREOGALVANOTIPISTI GALVANISTI

STEREOTIPISTI

Art 1

APPRENDISTATO

L'apprendista stereotipista deve avere i requisiti di cui all'art. 2 (Parte Seconda).

Nell'assunzione degli apprendisti verrà data la preferenza a coloro che abbiano frequentato il primo corso della scuola di avviamento al lavoro o che abbiano già superato un anno di tirocinio nel ramo composizione.

L'apprendistato avrà la durata di quattro anni nel corso dei quali l'apprendista dovrà frequentare i corsi della propria specialità istituiti presso la locale scuola professionale, ove esista.

Art. 2.

STEREOTIPISTA DI 3ª CATEGORIA

E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in 3ª categoria è fissata in anni 1, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

Art 3.

STEREOTIPISTA DI 2ª CATEGORIA

E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Art. 4.

STEREOTIPISTA DI 1ª CATEGORIA

E' stereotipista di 1ª categoria l'operaio il quale, avendo superato i gradi intermedi di cui ai precedenti articoli, esegue a perfetta regola d'arte qualsiasi lavoro con ogni sistema in uso nella specializzazione.

STEREOGALVANOTIPISTI

Art 5.

APPRENDISTATO

L'apprendista stereogalvanotipista deve avere i requisiti di cui all'art. 2, Parte Seconda.

Nell'assunzione degli apprendisti verrà data la preferenza a coloro che abbiano frequentato il primo corso della scuola d'avviamento professionale o che abbiano superato un anno di tirocinio nel ramo composizione.

L'apprendistato avrà la durata di cinque anni nel corso dei quali l'apprendista dovrà frequentare i corsi della propria specialità istituiti presso la locale scuola professionale, ove esista.

Art 6.

STEREOGALVANOTIPISTA DI 3ª CATEGORIA

E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in 3ª categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

Art 7

STEREOGALVANOTIPISTA DI 2ª CATEGORIA

E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Art. 8.

STEREOGALVANOTIPISTA DI 1ª CATEGORIA

E' stereogalvanotipista di 1ª categoria l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui ai precedenti articoli, esegua a perfetta regola d'arte qualsiasi lavoro con ogni sistema di stereotipia e galvanotipia.

GALVANISTI

Art. 9.

APPRENDISTATO

L'apprendista galvanista deve avere i requisiti di cui all'articolo 2, Parte Seconda.

Nell'assunzione degli apprendisti verrà data la preferenza a coloro che abbiano conseguito il diploma del terzo corso di avviamento professionale e che abbiano già superato un anno di tirocinio nel ramo composizione.

L'apprendistato avrà la durata di cinque anni nel corso dei quali l'apprendista dovrà frequentare i corsi della propria specialità istituiti presso la locale scuola professionale, ove esista.

Art. 10.

GALVANISTA DI 3ª CATEGORIA

l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato

La permanenza in 3ª categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

Art. 11.

GALVANISTA DI 2ª CATEGORIA

E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Art. 12.

GALVANISTA DI 1ª CATEGORIA

E' galvanista di 1ª categoria l'operaio che, avendo superati i gradi intermedi di cui ai precedenti articoli, esegua a perfetta regola d'arte qualsiasi lavoro della propria specializzazione.

NORME TECNICHE SPECIALI PER LA LITOGRAFIA

Art. 1

APPRENDISTATO

L'apprendista litografo deve avere i requisiti di cui all'articolo 2, Parte Seconda.

Nei primi due anni gli apprendisti potranno essere adibiti ai diversi rami e reparti ed a tutti i lavori di litografia non vietati dalla legge, sia perchè essi prendano cognizione di tutti i processi produttivi, sia per rendere possibile la selezione secondo le attitudini e le preferenze dell'apprendista.

Trascorsi i primi due anni l'apprendista verrà assegnato al reparto per il quale avrà dimostrato maggior attitudine con l'obbligo di iscriversi alle scuole professionali — ove esistano — e di frequentare regolarmente i corsi.

Di preferenza si richiede che gli apprendisti indirizzati alle macchine da stampa, abbiano eseguito un periodo di tirocinio nel reparto trasporti e ciò per un migliore perfezionamento professionale.

E' ammesso un apprendista per i primi quattro operai e, successivamente, uno ogni tre o frazione.

La durata dell'apprendistato è fissata in 5 anni.

Apprendistato disegnatori litografi.

L'apprendista disegnatore litografo oltre che i requisiti di cui all'articolo 2, Parte Seconda del presente contratto dovrà essere in possesso di un titolo di studio equivalente alla licenza di scuola media inferiore e durante il periodo di apprendistato, oltre che perfezionarsi nella specializzazione dovrà frequentare, ove esista, una scuola di disegno artistico o decorativo.

Sono ammessi apprendisti in ragione di uno ogni quattro disegnatori o frazione.

L'apprendistato avrà la durata di cinque anni.

Art. 2.

DISEGNATORI LITOGRAFI

Premessa.

Nella qualifica di disegnatori litografi si intendono inclusi i cartellonisti, i cromisti, i fotolitografi (disegnatori di fotolito), gli incisori ed i ritoccatori all'aerografo ed in genere tutti coloro che eseguano o perfezionino disegni o selezioni nel settore della litografia.

Tirocinio di perfezionamento.

Ultimato il periodo di apprendistato il lavoratore inizia un periodo di tirocinio a scopo di perfezionamento della durata complessiva di anni quattro. Tale periodo, agli effetti del salario, sarà diviso in due distinti bienni.

Operai disegnatori.

Ultimato il tirocinio di perfezionamento il lavoratore acquisisce il diritto alla qualifica di operaio disegnatore litografo e deve sapere riprodurre fedelmente ed a regola d'arte qualsiasi lavoro della sua specialità in nero ed a colori eccezion fatta per quelli indicati nell'art. 4 della Parte Terza (intermedi).

Art. 3.

MACCHINISTI LITOGRAFI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria.

a) 3ª categoria (aiutante). E' l'operaio che superato i 5 anni d'apprendistato viene promosso alla 3ª categoria (aiutante).

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria;

b) 2ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore:

c) 1ª categoria. E' il macchinista litografo che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, esegue qualunque lavoro di stampa — anche artistico — in nero ed a colori, in cromo e fotolito, su macchine piane e rotative Offset di qualunque formato, con o senza mettifoglio automatico e cura la buona tenuta della macchina.

Art. 4.

TRASPORTATORI

a) Trasportatore di 3ª categoria. E' l'operaio che ha compiuto il prescritto tirocinio e che ha frequentato con buon esito i corsi di una scuola professionale, ove esista.

La permanenza in 3ª categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria:

b) Trasportatore di 2ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore:

c) Trasportatore di 1ª categoria. E' l'operaio che avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, esegue qualunque trasporto per lavori in nero ed a colori, in cromo e fotolito, sia su pietra che su zinco, per macchine piane e rotative Offset di qualunque formato e risolve tutte le difficoltà inerenti.

Art. 5.

TRASPORTATORE FOTOLITOGRAFO

E' l'operaio che esegue qualunque montaggio e trasporto fotolitografico.

Gli appartenenti a questa categoria dovranno normalmente provenire dalla categoria trasportatori litografi.

Art. 6.

METTIFOGLIO

La mansione di mettifoglio e levafoglio deve essere di preferenza svolta da personale femminile.

a) Mettifoglio uomini: sono considerati tali gli operai di anni 19 o più. gli altri sono apprendisti.

b) Mettifoglio donne: oltre a mettere il foglio in macchina, dovranno eseguire la cucitura dei rulli bagnatori, lavatura del tessuto gommoso e dei rulli bagnatori. Qualora, oltre alle mansioni sopra descritte ne compiano abitualmente altre di pertinenza del mettifoglio uomo e siano di età superiori agli anni 21 avranno diritto alla retribuzione del mettifoglio uomo.

Art. 7.

ORGANICO PER LE MACCHINE ROTATIVE

Un macchinista non potrà far funzionare più di una macchina contemporaneamente.

a) Macchine monocolore:
- 1 macchinista di 1ª categoria
- 1 mettifoglio
- 1 apprendista

(per le macchine del formato 70 × 100 incluso e superiore).

b) Macchine bicolore:
- 1 macchinista di 1ª categoria
- 1 aiutante
- 1 mettifoglio

c) Macchine quadricolore:
- 1 capo macchina
- 1 macchinista di 1ª categoria
- 1 macchinista di 2ª categoria
- 1 aiutante
- 2 mettifoglio.

Art. 8.

ORGANICO PER LE MACCHINE PER STAMPA SU LATTA

- 1 macchinista
- 1 mettifoglio
- 2 levafoglio.

Art. 9.

MAGGIORAZIONI

Ai seguenti operai litografi le maggiorazioni indicate saranno corrisposte sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza):

a) Per macchinisti di rotative:

monocolore di formato superiore al 60 × 80 incluso 5%;

bicolore 7%;

quadricolore 10%.

b) Per i macchinisti addetti alla doppia funzione nelle rotative litografiche abbinate alla tipografia 12 per cento;

c) Per macchinisti stampatori su latta:

— al macchinista di macchina per stampa su latta che non abbia il fornista 13%.

d) Alle donne mettifoglio e levafoglio alle macchine per stampa su latta 15%.

e) Al trasportatore fotolitografo di 1ª categoria 10 per cento.

Art. 10.

GRANITORI DI LASTRE

Ai granitori di lastre dovranno essere forniti i necessari grembiuli impermeabili e gli zoccoli.

NORME TECNICHE SPECIALI PER GLI INCISORI DI MUSICA

Art. 1.

APPRENDISTI

All'apprendista verrà particolarmente richiesta la idoneità a lavorare sul piombo.

La durata dell'apprendistato per gli incisori di musica è fissata in anni 5.

L'apprendista durante il periodo di tirocinio, oltre che perfezionarsi nell'arte dell'incisoria in tutte le sue possibili applicazioni, dovrà acquistare sufficienti cognizioni musicali in merito alla teoria della musica ed

al solfeggio. A tale scopo dovrà frequentare una scuola professionale musicale fino a raggiungere il richiesto grado di capacità.

Il numero degli apprendisti ammissibili è di uno ogni 5 incisori o frazioni.

Art. 2.

INCISORI DI 3ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria gli operai che hanno compiuto il regolare periodo di tirocinio come precisato nell'art. 1. La permanenza in 3ª categoria è fissata in anni uno.

Art. 3.

INCISORI DI 2ª CATEGORIA

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni due, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Art. 4.

INCISORI DI 1ª CATEGORIA

Sono incisori di 1ª categoria coloro che avendo superato i gradi intermedi eseguono qualsiasi lavoro di incisione di musica.

NORME TECNICHE SPECIALI PER I FOTOTIPISTI

Art. 1.

APPRENDISTATO

L'apprendista deve avere i requisiti di cui all'art. 2, Parte Seconda del presente Contratto.

Esso deve frequentare la scuola professionale di categoria o, in difetto di questa, una scuola di disegno ove esista.

Al termine del periodo di apprendistato l'interessato dovrà presentare al datore di lavoro il certificato comprovante la frequenza della scuola professionale di categoria o della scuola di disegno.

L'apprendistato avrà la durata di anni 5.

Nei primi 2 anni gli apprendisti potranno essere adibiti ai diversi rami del procedimento produttivo perchè sia possibile la selezione secondo le attitudini dell'apprendista stesso e perchè egli possa prendere cognizione di tutto il processo produttivo. Trascorsi i primi 2 anni, l'apprendista verrà considerato allievo e verrà assegnato a quel ramo per il quale avrà dimostrato migliori attitudini.

Terminato il periodo di tirocinio l'apprendista diventa operaio di 3ª categoria.

In ogni stabilimento è ammesso un apprendista per ogni 6 operai o frazione di 6 operai non inferiore a 3.

Art. 2.

FOTOGRAFI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria.

a) 3ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

b) 2ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

c) 1ª categoria. E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, esegue qualunque lavoro di ripresa dei negativi monocolori all'esterno ed in laboratorio ed è addetto allo sviluppo ed alla stampa conseguente.

Art. 3.

RITOCCATORI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria.

a) 3ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

b) 2ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

c) 1ª categoria. E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, esegue qualunque lavoro di ritocco di negativi e positivi in nero nonchè il montaggio dei fogli.

Art. 4.

PREPARATORI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria.

a) 3ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

b) 2ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

c) 1ª categoria. E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, esegue la preparazione delle lastre e la stampa alla luce artificiale e naturale per lavori ad un colore e duplex.

Art. 5.

MACCHINISTI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria:

a) 3ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria;

b) 2ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

c) 1ª categoria. E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, esegue qualunque lavoro di stampa a un colore e in duplex.

Art. 6.

MAGGIORAZIONI

Agli operai fotografi, ritoccatori, preparatori e macchinisti di 1ª categoria i quali eseguano con perfetta capacità tecnica lavori a colori sovrapposti, sarà corrisposta una maggiorazione del 10% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

Agli operai suddetti che sono adibiti contemporaneamente ai vari rami sarà stabilita una ulteriore maggiorazione del 5%.

NORME TECNICHE SPECIALI PER I ROTOCALCOGRAFI

Art. 1

APPRENDISTATO

L'apprendista deve avere i requisiti di cui all'art. 2 Parte Seconda.

Esso deve frequentare la scuola professionale di categoria o, in difetto di questa, una scuola di disegno. Al termine del periodo di apprendistato l'interessato dovrà presentare al datore di lavoro il certificato comprovante la frequenza della scuola professionale di categoria o di disegno.

Dovrà essere munito di un certificato medico dal quale risulti la sua idoneità fisica e che non è affetto da daltonismo.

L'apprendistato ha la durata di cinque anni.

Nel primo anno l'apprendista verrà adibito alle seguenti branche:

— fotografia;
— ritocco;
— montaggio;
— preparazione, stampa e incisione.

Negli anni successivi l'apprendista verrà specializzato in una delle branche suddette.

Per il reparto impressori (macchine a foglio disteso) l'apprendista dovrà aver compiuto il 18° anno di età ed avere terminato il 4° anno di apprendistato in qualità di impressore di tipografia. Terminato il periodo di tirocinio l'apprendista diventa operaio di 3ª categoria.

Per ogni sezione di rotocalcografia è ammesso un apprendista ogni sei operai o frazione di sei non inferiore a tre.

Art. 2.

QUALIFICHE DEGLI OPERAI ROTOCALCOGRAFI

I rotocalcografi si dividono in

— fotografi;
— ritoccatori;
— montatori.
— preparatori e stampatori del pigmento.
— incisori;
— galvanisti lisciatori
— impressori.

Art. 3

FOTOGRAFI

Sono di 3ª 2ª e 1ª categoria

a) 3ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo d'apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria;

b) 2ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore,

c) 1ª categoria. E' l'operaio che, avendo superati i gradi intermedi di cui sopra, esegue riproduzioni e stampa di lavori al tratto ed a mezzatinta monocolore con ottima e completa capacità tecnica.

Art 4.

RITOCCATORI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria

a) 3ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo d'apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

b) 2ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore;

c) 1ª categoria. E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, esegue ritocchi di lavori al tratto e mezzatinta monocolori con ottima e completa capacità tecnica.

Art 5.

MONTATORI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria

a) 3ª categoria E' l'operaio che ha terminato il periodo d'apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

b) 2ª categoria E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

c) 1ª categoria. E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, esegue montaggio e impaginazione di lavori monocromici e policromici di semplice esecuzione, esclusa la compilazione del quaderno fac-simile (menabò).

Art 6.

PREPARATORI E STAMPATORI DEL PIGMENTO

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria:

a) 3ª categoria E' l'operaio che ha terminato il periodo d'apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria:

b) 2ª categoria E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore:

c) 1ª categoria. E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, esegue, indipendentemente dall'incisore, la preparazione e la stampa del pigmento con perfetta cognizione tecnica.

Art 7

INCISORI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria

a) 3ª categoria E' l'operaio che ha terminato il periodo d'apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno. trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

b) 2ª categoria E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

c) 1ª categoria. E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra esegue, oltre alla completa preparazione del cilindro, l'incisione monocolore e senza la responsabilità artistica l'incisione a più colori.

La percentuale di scarto per incisioni in nero dovuta ad errore tecnico o incuria tecnica non dovrà superare il 10%

Art. 8.

GALVANISTI LISCIATORI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria

a) 3ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo d'apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria

b) 2ª categoria E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

c) 1ª categoria E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, esegue la preparazione galvanica e lisciatura del cilindro con perfetta capacità tecnica.

Art 9.

IMPRESSORI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria

a) 3ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo d'apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

b) 2ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

c) 1ª categoria. E' l'operaio conduttore di macchina a foglio disteso che, avendo superati i gradi intermedi cui sopra, sappia avviare e condurre a termine lavori monocolori di qualsiasi qualità e tipo e senza responsabilità artistica, lavori a più colori.

Art 10.

ORGANICO

a) *Macchine a foglio disteso*

Per macchine ad un solo elemento di formato fino al 70 × 100:

— 1 macchinista operaio di 1ª categoria

— 1 mettifoglio ed eventualmente un levafoglio ove il lavoro lo richieda.

Per macchine ad un solo elemento di formato superiore al 70 × 100, oppure a due elementi

— 1 macchinista operaio di 1ª categoria

— 1 operaio di 2ª categoria o di 3ª categoria;

— 1 mettifoglio ed eventualmente un levafoglio ove il lavoro lo richieda.

Per le macchine ad un solo elemento con mettifoglio automatico invece del mettifoglio verrà adibito un levafoglio.

b) *Macchine rotative*

Per macchine a due e a tre elementi

— 1 macchinista responsabile di 1ª categoria con maggiorazione;

— 1 macchinista di 1ª categoria

— 1 macchinista di 2ª categoria

— 1 ausiliario.

Negli stabilimenti ove esista una sola macchina a tre elementi:

— 1 operaio di 2ª categoria in più.

Per macchine a più elementi per i successivi elementi oltre i tre, un operaio in più per ogni elemento ed un ausiliario ogni due elementi.

Alle rotative munite di apparecchi di perforazione o di altro dispositivo speciale verrà adibito un operaio esclusivamente alla sorveglianza di tali dispositivi.

Art. 11.

MANSIONI FEMMINILI

Alle diverse lavorazioni le donne sono ammesse solo quali ritoccatrici, levafoglio e contafoglio.

Art. 12.

MAGGIORAZIONI

Le maggiorazioni, per il personale e nella misura qui appresso specificati, saranno applicate sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza):

a) Agli operai fotografi, ritoccatori, montatori, preparatori, incisori e impressori di 1ª categoria, i quali eseguano con perfetta capacità tecnica lavori a colori sovrapposti ovvero siano adibiti ai vari rami del procedimento, sarà corrisposta una maggiorazione del 10 per cento.

Agli stessi lavoratori che eseguano con perfetta capacità tecnica lavori a colori sovrapposti per carte valori, sarà corrisposta una maggiorazione del 12 per cento.

Qualora invece i medesimi lavoratori eseguano lavorazioni di carte valori monocolori sarà corrisposta una maggiorazione dell'8%.

Nel caso in cui gli operai indicati nel presente comma *a*) svolgano contemporaneamente la doppia funzione di eseguire con perfetta capacità tecnica lavori a colori sovrapposti e di essere adibiti ai vari rami del procedimento sarà loro corrisposta una maggiorazione unica del 15%.

b) Ai macchinisti addetti alla doppia funzione nelle rotative rotocalco abbinate alla tipografia sarà corrisposta una maggiorazione del 12%.

c) Ai macchinisti responsabili di rotative sarà corrisposta una ulteriore maggiorazione del 10%.

NORME TECNICHE SPECIALI PER I CALCOGRAFI

Art. 1.

APPRENDISTATO

L'apprendista dovrà avere i requisiti di cui all'articolo 2 Parte seconda.

L'apprendista dovrà essere munito di un certificato medico dal quale risulti la sua idoneità fisica e che non è affetto da daltonismo. L'apprendista deve frequentare una scuola professionale, ove esista, o, in difetto di questa, una scuola di disegno.

Per i calcografi a colori è richiesta la frequenza ad una scuola di disegno a colori.

Al termine del periodo di apprendistato l'interessato dovrà presentare al datore di lavoro il certificato comprovante la frequenza alla scuola professionale o di disegno.

L'apprendistato ha la durata di cinque anni.

L'apprendista non potrà essere adibito alle lavorazioni prettamente calcografiche prima del 16.mo anno di età e ciò per ragioni igieniche.

Terminato il periodo di apprendistato, l'apprendista diventa operaio di 3ª categoria.

È ammesso un apprendista ogni sei operai.

Art. 2.

PERMANENZA NELLE CATEGORIE

La permanenza dell'operaio nella 3ª categoria è fissata in anni uno.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni due.

Art. 3.

MACCHINISTI CALCOGRAFI DI 1ª CATEGORIA

Sono i conduttori di macchine calcografiche che sappiano avviare ed eseguire con cognizione tecnica qualsiasi stampa calcografica.

Art. 4.

MACCHINISTI DI 2ª CATEGORIA

Sono coloro che hanno terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni due, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

In mancanza di macchinisti calcografi qualificati questi potranno anche essere rilevati da categorie affini.

Art. 5.

MANSIONI FEMMINILI

Il personale femminile potrà essere adibito alle seguenti mansioni: mettifoglio, puntatrici e scartatrici.

Art. 6.

MAGGIORAZIONI

Le maggiorazioni, per il personale e nella misura qui appresso specificati, saranno applicate sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza)

a) al personale adibito a macchine calcografiche a più colori anche se si stampi ad un colore unico, sarà corrisposta una maggiorazione del 10%

b) al macchinista conduttore di macchina a più colori contemporanei sarà corrisposta una ulteriore maggiorazione del 5%

c) ai macchinisti addetti alla doppia funzione nelle rotative rotocalco abbinate alla calcografia sarà corrisposta una maggiorazione del 14 per cento, ogni qualvolta operino contemporaneamente i due elementi

Qualora invece i medesimi lavoratori eseguano una lavorazione limitata ad un solo elemento la predetta percentuale è ridotta all'8% per il procedimento rotocalco ed al 10% per il procedimento calcografico:

d) agli impressori calcografi di 1ª cat — conduttori di macchina con pulitura a tele e foglio — i quali eseguano con perfetta capacità tecnica lavori a stampa sovrapposta sarà corrisposta una maggiorazione dell'8%:

e) al macchinista responsabile di rotativa sarà corrisposta una ulteriore maggiorazione del 10%.

NORME TECNICHE SPECIALI PER LA FOTOINCISIONE

Art. 1.

APPRENDISTATO

L'apprendista dovrà avere i requisiti di cui all'articolo 2 Parte Seconda.

All'atto dell'assunzione esso deve presentare un certificato di visita medica comprovante l'idoneità fisica e l'assenza di sintomi di daltonismo. Dovrà inoltre dimostrare di aver frequentato una scuola media professionale di avviamento al lavoro. Durante l'apprendistato dovrà frequentare la scuola professionale di categoria o, in mancanza, una scuola di disegno.

Al termine del periodo di apprendistato, l'interessato dovrà presentare al datore di lavoro il certificato comprovante la frequenza della scuola professionale di categoria o di disegno.

L'apprendista iniziato il tirocinio rimarrà in questa categoria per un periodo di cinque anni. Dopo tale periodo l'interessato passerà alla 3ª categoria.

Per i torcolieri l'apprendistato ha la durata di cinque anni.

Per i montatori e i fresatori l'apprendistato inizia a 17 anni ed ha la durata di tre anni.

Per le tre specializzazioni, ultimato il periodo di apprendistato, avviene il passaggio alla categoria unica

Sono ammessi

fotografia un apprendista ogni tre operai o frazione

stampa su metallo un apprendista ogni tre operai o frazione

incisione bianco e nero: un apprendista ogni quattro incisori o frazione di quattro:

mezza tinta e tricromia: un apprendista ogni cinque operai o frazione

torcolieri: per i torcolieri in mancanza di provenienti dalla litografia (tiraprove) o tipografia uno ogni tre operai o frazione

ritoccatori a bulino, disegnatori, ritoccatori allo aerografo un apprendista ogni cinque operatori.

Art. 2.

DEFINIZIONE DELLE CATEGORIE

a) 3ª categoria. Vi appartengono gli apprendisti che hanno terminato il prescritto tirocinio.

La permanenza in 3ª categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio in 2ª categoria

b) 2ª categoria. Vi appartengono gli operai che hanno terminato il periodo di appartenenza in 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

c) 1ª categoria. Vi appartengono gli operai che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, sanno riprodurre ed incidere fedelmente qualsiasi lavoro della loro specializzazione dimostrando ottima e completa cognizione tecnica.

Art. 3.

MAGGIORAZIONI

Agli operai di 1ª categoria, i quali sono adibiti a lavorazione di qualità superiore (quali selezioni dirette ed indirette, incisione d'arte a colori, ecc.), sarà corrisposta una maggiorazione del 10% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

Art. 4.

CHIAMATA ALLE ARMI

Nel caso di chiamata alle armi l'interessato, al suo ritorno, sarà riammesso nella categoria raggiunta alla data della sua partenza e vi rimarrà fino al conseguimento di quella maturità tecnica che ne giustifichi il passaggio alla categoria superiore.

NORME TECNICHE SPECIALI PER LA LEGATORIA

Art. 1.

APPRENDISTATO

L'apprendista deve avere i requisiti di cui all'articolo 2 Parte Seconda.

Il numero degli apprendisti non potrà superare i seguenti limiti

— un apprendista per ogni quattro operai o frazione di quattro:

— una apprendista ogni tre operaie o frazione di tre.

La durata dell'apprendistato è fissata in anni quattro per gli uomini ed in anni tre per le donne.

Art. 2.

OPERAI DI 3ª CATEGORIA

Sono coloro che hanno superato il periodo di apprendistato.

La permanenza in 3ª categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

Art. 3.

OPERAI DI 2ª CATEGORIA

Sono coloro che hanno terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Art. 4.

LEGATORI DI 1ª CATEGORIA

Uomini:

a) E' considerato legatore di 1ª categoria colui il quale, avendo superato i gradi intermedi di cui ai precedenti articoli, viene riconosciuto idoneo alla esecuzione di tutti i lavori della propria specializzazione che gli vengono richiesti.

Donne:

b) E' considerata legatrice di 1ª categoria la donna la quale, avendo superato i gradi intermedi di cui ai precedenti articoli, viene riconosciuta idonea alla esecuzione di tutti i lavori della propria specializzazione che le vengono richiesti.

Le donne per nessun motivo devono essere adibite alle taglierine.

Per la copertinatura della brochure la donna può essere impiegata fino ad un massimo di 250 pagine.

c) E' considerata legatrice di 1ª categoria l'operaia che, avendo superato i gradi intermedi di cui ai precedenti articoli, è adibita alla conduzione di macchine da cucire a filo refe o di macchine piegatrici con o senza mettifoglio automatico, con messa a punto della macchina e cambiamento dei formati.

d) E' inoltre considerata di 1ª categoria la conduttrice della macchina a catena con cucitura a punti metallici.

Alle macchine a catena non possono essere adibite le apprendiste che non abbiano superato almeno la metà del periodo di apprendistato.

Art. 5.

LEGATORIE DI CATEGORIA EXTRA

E' l'operaio che è adibito alla scolpitura a mano e decorazione per lavori fini, alla doratura a mano alla smussatura in oro ed alla legatura o rilegatura in pelle, pergamena, tartaruga, madreperla o celluloide per lavori fini.

Sono inoltre di categoria extra gli operai adibiti alla legatura di registri all'inglese, nonchè il conduttore, con messa a punto, di macchine ad operazioni multiple con più fasi di lavorazione collegate (ad es. macchine per tondo falso, garzatrici, incollatrici in unico collegamento).

Art. 6.

MAGGIORAZIONI

Agli operai ed operaie che nel reparto legatoria impiegano metalli in polvere, sarà corrisposta per il tempo che trascorrono in questo lavoro, una maggiorazione del 15% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza) in considerazione del fatto che per ragioni igieniche detti lavoratori hanno necessità di un maggiore sostentamento. Inoltre agli operai ed operaie stessi verrà dato, sempre quando impieghino metalli in polvere, la razione normale di latte; nell'impossibilità di somministrare latte fresco, si supplirà con latte condensato od in polvere.

Agli operai tagliatori adibiti alla tagliatura di carte valori, di etichette e di immagini sacre di formato piccolo, sarà corrisposta una maggiorazione del 6% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza) dell'operaio di 1ª categoria.

Ai rigatori che conducono 2 macchine contemporaneamente sarà corrisposta analoga maggiorazione del 6% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza) della propria categoria.

NORME TECNICHE SPECIALI PER I FOTOGRAFI INDUSTRIALI

Premessa

Le parti contraenti sono concordi nel concetto che per questa specializzazione non sono applicabili le Norme Tecniche Comuni stabilite per tutte le specializzazioni dell'industria grafica, fatta eccezione per quanto previsto nelle Norme Comuni per la permanenza in 3ª e 2ª categoria

Art. 1.

APPRENDISTATO

L'apprendistato, per le categorie dove esso è possibile, avrà la durata di quattro anni sia per gli uomini che per le donne.

L'apprendista durante il periodo dell'apprendistato godrà di scatti salariali semestrali.

Art. 2.

OPERATORI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria:

a) 3ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo d'apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria,

b) 2ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

c) 1ª categoria. Sono considerati operai di 1ª categoria coloro che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, sanno eseguire senza direzione alcuna, prese interne ed esterne di lavori industriali e panorami o pose di ritratti di studio tanto a luce naturale che artificiale oppure prese di foto reportage e di attualità.

Art. 3.

CALLIGRAFI

1ª categoria. Sono coloro che debbono saper incidere o scrivere su lastre fotografiche.

2ª categoria. Sono coloro che avendo conoscenza dell'incisione, non hanno sufficiente pratica della incisione sul negativo.

Art. 4.

STAMPATORI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria:

a) 3ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo d'apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

b) 2ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

c) 1ª categoria. Sono considerati operai di 1ª categoria coloro che avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, sanno eseguire. senza direzione alcuna, tutte le operazioni inerenti alla stampa e relativo sviluppo sia per contatto che per proiezione.

Art. 5.

RITOCCATORI

Sono di 3ª 2ª e 1ª categoria

a) 3ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo d'apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria;

b) 2ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore;

c) 1ª categoria. Sono considerati operai di 1ª categoria coloro che avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, eseguono lavori completi di ritocco su ingrandimenti o negative di ritratti, vedute panoramiche, interni ed esterni di lavori industriali.

Ritoccatori all'aerografo. I ritoccatori all'aerografo che per mezzo dell'aerografo trasformano e ricostruiscono fotografie di carattere industriale formano categoria a sè stante.

Art. 6.

ROTATIVISTI

Sono di 3ª 2ª e 1ª categoria.

a) 3ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo d'apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria

b) 2ª categoria. E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore;

c) 1ª categoria. Sono considerati operai di 1ª categoria coloro che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, predispongono il materiale, collaudano i fogli, controllano e curano la stampa o hanno la responsabilità delle operazioni di sviluppo, viraggio, ecc., inerenti alla lavorazione stessa.

Art. 7.

CERAMISTI

1ª categoria. Sono coloro che sanno svolgere il completo ciclo di lavorazione

2ª categoria. Sono coloro che eseguono soltanto il processo di vetrificazione

Art. 8.

AUSILIARI

Appartengono alla categoria ausiliari coloro che sono adibiti a lavori per i quali non è richiesta alcuna competenza tecnica, quali. ad esempio, la sorveglianza della stampa rotativa, il fissaggio, lavaggi, essicazione e smaltatura, spuntinatura, classificazione, spedizione lavori fotografici in genere tagliatrici, cernitrici.

Art. 9.

MAGGIORAZIONI

Agli operatori di 1ª categoria che compiono lavori di selezione tricrome sarà corrisposta una percentuale di maggiorazione del 10% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

NORME TECNICHE SPECIALI PER I FONDITORI DI CARATTERI

Le norme che seguono sono applicabili esclusivamente ai reparti fondita delle aziende grafiche ed alle fonderie di caratteri

Art. 1

APPRENDISTATO

L'apprendistato ha la durata di tre anni e deve compiersi prima del 18° anno di età. L'apprendista ha diritto a scatti semestrali.

Per gli operai addetti esclusivamente al taglio lo apprendistato sarà ridotto alla metà. Essi non potranno comunque superare la qualifica di operaio di 2ª categoria.

Art. 2.

ALLIEVI SPECIALI

Gli allievi speciali devono avere 18 anni di età e la licenza di avviamento o scuola media inferiore. Devono compiere almeno tre mesi di tirocinio al taglio, un anno alle macchine, sotto la sorveglianza di un istruttore e un periodo di prova della durata di tre mesi dopo il quale saranno assegnati alla categoria operai qualificati.

Art. 3.

OPERAI 2ª CATEGORIA B)

Sono operai di 2ª categoria *B*) gli allievi speciali dopo superato il periodo di prova e gli apprendisti che hanno superato il periodo di apprendistato. La permanenza in 2ª categoria *B*) non può essere in ogni caso superiore ad anni due.

Art. 4.

OPERAI 2ª CATEGORIA A)

Sono operai di 2ª categoria *A*) tutti gli operai che hanno due anni di permanenza in 2ª categoria *B*). La permanenza in 2ª categoria *A*) non può essere superiore ad anni due, dopo i quali avrà luogo il passaggio alla categoria superiore (operai di 1ª categoria)

Art. 5.

1ª CATEGORIA B)
(OPERAI QUALIFICATI PROVETTI)

Vi appartengono tutti gli operai che hanno dato prova di capacità tecniche commisurate alla qualità e quantità della produzione

Art. 6.

1ª CATEGORIA A)
(OPERAI SPECIALIZZATI)

Vi appartengono gli operai che realmente risultino non solo ottimi produttori, ma capaci di eseguire a perfetta regola d'arte i lavori più delicati a loro affidati.

Art. 7

APPRETTO

Alle mansioni di appretto e collaudo debbono essere adibiti esclusivamente operai di 1ª categoria

Art. 8.

OPERAIE

Sono classificate in quattro categorie determinate dall'anzianità di servizio e dalla capacità. Il passaggio da una categoria inferiore ad una immediatamente superiore non può in ogni caso superare il limite di un anno.

Art. 9.

RIFERIMENTO

Agli effetti tariffari i fonditori di caratteri sono equiparati ai fonditori della monotype.

NORME TECNICHE SPECIALI PER I COMPLEMENTARI, GLI AUSILIARI E GLI ADDETTI AI SERVIZI DI MAGAZZINO

Art. 1.

COMPLEMENTARI

Nell'industria grafica sono considerati operai complementari coloro che esplicano un'attività di mestiere che è di complemento all'attività principale dello stabilimento (es. meccanici, elettricisti, conduttori patentati per caldaie a vapore, ecc.).

Gli operai complementari si suddividono in

a) operai specializzati

b) operai qualificati.

Appartengono alla categoria specializzati gli operai di mestiere che oltre ad avere una conoscenza generica della propria professione si siano specializzati in particolari mansioni di costruzione e manutenzione caratteristica delle aziende grafiche

Appartengono alla categoria qualificati quegli operai che nel proprio mestiere abbiano raggiunto un normale grado di capacità

Art. 2.

AUSILIARI

Gli operai ausiliari sono classificati in

a) operai specializzati

b) operai comuni.

Sono specializzati gli operai che compiono lavori di preparazione dei materiali necessari alla lavorazione. A titolo esemplificativo rientrano nella categoria degli ausiliari specializzati i lisciatori di pietra, i granitori di zinco per litografia, i fornisti per latta, i fonditori di lastre di piombo per incisioni, gli addetti alla fondita dei rulli, gli addetti alle caldaie di stereotipia, gli addetti alla manutenzione dei motori, gli addetti alla pulitura delle macchine per la composizione meccanica e rifondita del materiale relativo, gli ausiliari addetti ai reparti di lisciatura, pulitura e galvanizzazione dei cilindri e lastre di rame per rotocalco.

Ove esista un reparto speciale di marginatori, gli addetti ai trasporti delle forme devono ritenersi ausiliari specializzati.

Sono ausiliari comuni gli operai addetti ai lavori di manovalanza comune e di pulizia.

Chiarimento a verbale

Ai soli effetti retributivi, i lisciapietre, i granitori di zinco per litografia e i fonditori di lastre di piombo per incisioni sono equiparati ai « complementari qualificati ».

Art. 3.

ADDETTI AI SERVIZI DI MAGAZZINO

Addetti ai servizi di magazzino sono coloro che svolgono, nel magazzino stesso, mansioni per le quali è richiesta una competenza specifica (es. speditori, etichettatori, ecc.).

PARTE SESTA

SALARI E STIPENDI

Art. 1.

TABELLE DEI MINIMI DI STIPENDIO E DI SALARIO

I minimi di stipendio e di salario sono quelli indicati nella tabella allegata.

Art. 2.

DETERMINAZIONE DELLA PAGA BASE DEGLI APPRENDISTI

La paga degli apprendisti è determinata mediante scatti semestrali, sulla base delle seguenti aliquote percentuali da calcolarsi sul minimo tabellare della 3ª categoria della relativa specializzazione

	Durata dell'apprendistato in scatti semestrali										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
UOMINI	(Percentuali)										
Fotoincisori (montatori fresatori) Fonditori di caratteri	40	45	50	60	75	85	100 3ª cat.				
Tipografi (compositori, impressori) Stereotipisti Fotografi industriali (stampatori) Legatori librai	40	45	50	55	60	70	80	90	100 3ª cat.		
Litografi (trasportatori, stampatori) Fotoincisori (fotografi, ritoccatori, stampatori) Rotocalcografi e calcografi Fototipisti (fotografi, ritoccatori preparatori, macchinisti) Stereogalvanotipisti Incisori di musica	40	45	50	55	60	65	70	75	85	95	100 3ª cat.
DONNE											
Legatrici libraie Mettifoglio su macchine tipografiche	40	45	50	60	75	85	100 3ª cat.				

Zona 2ª

IMPIEGATI

UOMINI

	Mensili
1ª Categoria	84.000
2ª Categoria:	
superiore ai 21 anni	65.350
inferiore ai 21 anni	56.700
3ª Categoria *A*):	
superiore ai 21 anni	47.600
da 20 a 21 anni	45.800
da 19 a 20 anni	44.000
da 18 a 19 anni	40.350
da 17 a 18 anni	34.800
da 16 a 17 anni	32.250
inferiore ai 16 anni	26.650
3ª Categoria *B*):	
superiore ai 21 anni	39.750
da 20 a 21 anni	37.950
da 19 a 20 anni	36.850
da 18 a 19 anni	34.550
da 17 a 18 anni	29.200
da 16 a 17 anni	27.500
inferiore ai 16 anni	21.900

DONNE

1ª Categoria	84.000
2ª Categoria:	
superiore ai 21 anni	57.500
inferiore ai 21 anni	49.900
3ª Categoria *A*):	
superiore ai 21 anni	41.900
da 20 a 21 anni	40.300
da 19 a 20 anni	38.700
da 18 a 19 anni	35.500
da 17 a 18 anni	30.650
da 16 a 17 anni	28.400
inferiore ai 16 anni	23.450
3ª Categoria *B*)	
superiore ai 21 anni	35.000
da 20 a 21 anni	33.400
da 19 a 20 anni	32.400
da 18 a 19 anni	30.400
da 17 a 18 anni	25.700
da 16 a 17 anni	24.200
inferiore ai 16 anni	19.300

INTERMEDI

UOMINI

1ª Categoria	65.350
2ª Categoria (correttori)	54.150

DONNE

1ª Categoria	55.550

OPERAI

UOMINI

	Orarie
Tipografi:	
Linotipisti paga per 7 ore	321,50
tastieristi e fonditori alla monotype	281 —
compositori a mano:	
operai di 1ª categoria	257 —
operai di 2ª categoria	215,50
operai di 3ª categoria	185,50
impressori:	
operai di 1ª categoria	257 —
operai di 2ª categoria	215,50
operai di 3ª categoria	185.50
Stereotipisti:	
operai di 1ª categoria	257 —
operai di 2ª categoria	215.50
operai di 3ª categoria	185.50
Stereogalvanotipisti:	
operai di 1ª categoria	281 —
operai di 2ª categoria	232 —
operai di 3ª categoria	199.50
Fotoincisori:	
fotografi, fotoincisori, stampatori, ritoccatori:	
operai di 1ª categoria	277.50
operai di 2ª categoria	229.50
operai di 3ª categoria	198 —
torcolieri di tricromie e fotolito (tiraprove)	277,50
torcolieri per lavori al tratto e mezzatinta	229.50
montatori fresatori	229.50
Litografi:	
incisori, disegnatori, cromisti	
operai finiti	339 —
operai del 2° biennio	280.50
operai del 1° biennio	229,50
trasportatori fotomeccanici, trasportatori e stampatori:	
operai di 1ª categoria	277.50
operai di 2ª categoria	229,50
operai di 3ª categoria	198 —
tiraprove	277.50
torcolieri	229.50
lisciapietre, granitori di lastre, fonditori di lastre di piombo	209 —
Rotocalcografi Fototipisti Calcografi	
preparatori, fotografi, ritoccatori, macchinisti:	
operai di 1ª categoria	277.50
operai di 2ª categoria	229.50
operai di 3ª categoria	198 —

	Orarie
Incisori di musica:	
operai di 1ª categoria	339 —
operai di 2ª categoria	280,50
operai di 3ª categoria	229,50
Legatori Librai	
operai di categoria extra	266
operai di 1ª categoria	250 —
operai di 2ª categoria	208 —
operai di 3ª categoria	184 —
rilegatori e lineatori	250 —
Fonditori di caratteri	
operai special. 1ª categoria *A)*	281 —
operai qualif. provetti 1ª cat. *B)*	281 —
operai di 2ª categoria *A)*	229,50
operai di 2ª categoria *B)*	208 —
allievi speciali	183,50
Xilografi	277,50
Mettifoglio (uomo)	198 —
Fotografi industriali	
operatori di 1ª categoria	277,50
operatori di 2ª categoria	229,50
operatori di 3ª categoria	198 —
calligrafi di 1ª categoria	258,50
calligrafi di 2ª categoria	215 —
stampatori di 1ª categoria	260 —
stampatori di 2ª categoria	212 —
stampatori di 3ª categoria	185,50
ritoccatori all'aerografo	279,50
ritoccatori di 1ª categoria	277,50
ritoccatori di 2ª categoria	229,50
ritoccatori di 3ª categoria	198 —
rotativisti di 1ª categoria	277,50
rotativisti di 2ª categoria	229,50
rotativisti di 3ª categoria	198 —
ceramisti di 1ª categoria	280 —
ceramisti di 2ª categoria	230,50
Servizi complementari	
operai specializzati	241,50
operai qualificati	209 —
Servizi ausiliari:	
operai special. sopra i 18 anni	190,50
operai special. dai 16 ai 18 anni	149,50
operai special. infer. ai 16 anni	118 —
operai comuni sopra i 18 anni	173,50
operai comuni dai 16 ai 18 anni	128,50
operai comuni infer. ai 16 anni	89,50
Servizi di magazzino	
operai sopra i 18 anni	209 —
operai dai 16 ai 18 anni	154,50
operai infer. ai 16 anni	107,50

	Giornaliere
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia	
gruppo *A)* Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri e infermiere patentati, motocarristi	
paga per 8 ore	1.930,50
paga per 9 ore	2.123,50
paga per 10 ore	2.322 —
gruppo *B)* Addetti ad altre mansioni (guardiani, custodi, portieri, uscieri, fattorini):	
di età superiore ai 18 anni:	
paga per 8 ore	1.522 —
paga per 9 ore	1.678,50
paga per 10 ore	1.843,50
di età dai 16 ai 18 anni	
paga per 8 ore	1.195,50
paga per 9 ore	1.316 —
paga per 10 ore	1.446 —
di età inferiore ai 16 anni:	
paga per 8 ore	937,50
paga per 9 ore	1.035,50
paga per 10 ore	1.139,50

DONNE

	Orarie
Legatrici libraie	
operaie di 1ª categoria	166,50
operaie di 2ª categoria	149 —
operaie di 3ª categoria	139 —
Fonditrici di caratteri	
operaie di 1ª categoria	176,50
operaie di 2ª categoria	168 —
operaie di 3ª categoria	154 —
operaie di 4ª categoria	144 —
Lavorazioni varie	
mettifoglio alle litografiche, puntatrici alle tipografiche e mettifoglio alle calcografiche	173 —
mettifoglio alle tipografiche	168 —
spolveratrici addette alla laccatura, patinatura, verniciatura	152 —
levafoglio, porgifoglio, bronzatrici	142 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia	
gruppo *C)* Infermiere	
paga per 8 ore	1.328,50
paga per 9 ore	1.475,50
paga per 10 ore	1.623,50
gruppo *D)* Donne aventi altre mansioni	
paga per 8 ore	1.199,50
paga per 9 ore	1.335 —
paga per 10 ore	1.467,50

Visto, d'ordine, allegato che precede
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 919.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese del gruppo E.N.I. esercenti la compressione, il trasporto e la distribuzione degli idrocarburi a mezzo condotte, esclusi gli addetti alla navigazione marittima in quanto soggetti a regolamentazione speciale.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo collettivo nazionale 27 luglio 1960, relativo alla estensione del contratto collettivo 21 aprile 1960, per i lavoratori addetti al trasporto ed alla distribuzione degli idrocarburi dipendenti dalla Società Nazionale Metanodotti, ai lavoratori dipendenti da tutte le aziende del gruppo E.N.I. esercenti il trasporto e la distribuzione, compresa la compressione, degli idrocarburi, esclusi gli addetti alla navigazione marittima in quanto soggetti a regolamentazione speciale, stipulato tra l'Associazione Sindacale per le Aziende Petrolchimiche e Collegate a Partecipazione Statale e il Sindacato Petrolieri e Metanieri C.I.S.L., il Sindacato Italiano Lavoratori del Petrolio C.G.I.L., l'Unione Italiana Lavoratori Petrolieri e Metanieri U.I.L.; ed. in pari data, tra l'Associazione Sindacale fra le Aziende Petrol-chimiche e Collegate a Partecipazione Statale e il Sindacato Nazionale Lavoratori Petrolieri e Metanieri C.I.S.N.A.L.;

Visto il contratto collettivo 21 aprile 1960, e relative tabelle, per i lavoratori addetti al trasporto ed alla distribuzione degli idrocarburi, dipendenti dalla Società Nazionale Metanodotti, richiamato dal predetto accordo collettivo 27 luglio 1960 ed allo stesso allegato:

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 211 in data 15 novembre 1961 del contratto e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo collettivo nazionale 27 luglio 1960, relativo all'estensione del contratto collettivo 21 aprile 1960, per i lavoratori addetti al trasporto e distribuzione degli idrocarburi dipendenti dalla Società Nazionale Metanodotti, ai lavoratori dipendenti da tutte le aziende del gruppo E.N.I. esercenti il trasporto e la distribuzione, compresa la compressione, degli idrocarburi, esclusi gli addetti alla navigazione marittima in quanto soggetti a regolamentazione speciale, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole del contratto collettivo 21 aprile 1960, richiamato dall'accordo 27 luglio 1960 ed allo stesso allegate.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese del gruppo E.N.I esercenti la compressione, il trasporto e la distribuzione degli idrocarburi a mezzo condotte, esclusi gli addetti alla navigazione marittima in quanto soggetti a regolamentazione speciale.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 3 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 152, foglio n. 34. VILLA

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 27 LUGLIO 1960, RELATIVO ALL'ESTENSIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO 21 APRILE 1960, PER I LAVORATORI ADDETTI AL TRASPORTO ED ALLA DISTRIBUZIONE DEGLI IDROCARBURI, DIPENDENTI DALLA SOCIETÀ NAZIONALE METANODOTTI, AI LAVORATORI DIPENDENTI DA TUTTE LE AZIENDE DEL GRUPPO E.N.I. ESERCENTI IL TRASPORTO E LA DISTRIBUZIONE, COMPRESA LA COMPRESSIONE, DEGLI IDROCARBURI, ESCLUSI GLI ADDETTI ALLA NAVIGAZIONE MARITTIMA IN QUANTO SOGGETTI A REGOLAMENTAZIONE SPECIALE

Addì, 27 luglio 1960,

tra

l'Associazione Sindacale per le Aziende Petrolchimiche e collegate a partecipazione statale A.S.A.P. rappresentata dal Presidente prof. *Giorgio Balladore Pallieri*, assistito dal Segretario generale dott. *Benedetto De Cesaris*, dal dott. *Mario Valente* e dal dottor *Mario Felici*;

con la partecipazione di una delegazione industriale del settore metanifero delle aziende a prevalente partecipazione statale composta dai sigg. ing. *Giulio Sacchi*, ing. *Enzo Barbaglia*, ing. *Camillo D'Amelio*, ingegner *Dino Ciufolotti*, ing. *Roberto Albertini*, dottor *Gustavo Bernabei*, ing. *Fernando Rottiglia*, dottor *Antonio Berton*, ing. *Giacomo Laghi*

e

il Sindacato Petrolieri e Metanieri SPEM rappresentata dal Segretario nazionale *Franco Cottini* e dai Segretari nazionali aggiunti *Adalberto Bazzoni* e *Silvio Corbella*;

il Sindacato Italiano Lavoratori del Petrolio SILP rappresentato dal Segretario responsabile dott. *G. B. Aldo Trespidi* e dal Segretario rag. *Claudio Pontacolone*;

l'Unione Italiana Lavoratori Petrolieri e Metanieri, rappresentata dai Segretari nazionali *Carlo Baietto* e *Renato Gaia* assistiti dai sigg. *Cesare Malacrida* e *Amos Amatini* e *Gaetano De Jesu*.

Addì, 27 luglio 1960,

tra

l'Associazione Sindacale fra le Aziende Petrolchimiche e collegate a partecipazione statale ASAP rappresentata dal Presidente prof. *Giorgio Balladore Pallieri*, assistito dal Segretario generale dott. *Benedetto De Cesaris*, dal dott. *Mario Valente* e dal dottor *Mario Felici*
con la partecipazione di una delegazione industriale del settore metanifero delle aziende a prevalente partecipazione statale composta dai sigg. ing. *Giulio Sacchi*, ing. *Enzo Barbaglia*, ing. *Camillo D'Amelio*, ingegner *Dino Ciuffolotti*, ing. *Roberto Albertini*, dottor *Gustavo Bernabei*, ing. *Fernando Rottiglia*, dottor *Antonio Berton*, ing. *Giacomo Laghi*

e

il Sindacato Nazionale Lavoratori Petrolieri e Metanieri SNALPEM rappresentato dal Segretario nazionale sig. *Umberto Chiorri*, assistito dal sig. *Verledo Guidi*;

preso atto dell'esigenza di una sempre più efficiente strutturazione ed un più efficace coordinamento della attività sindacale delle Aziende del Gruppo E.N.I.;

ravvisata l'opportunità che i rapporti di lavoro intercorrenti con le Aziende organizzate nel settore metanifero del Gruppo E.N.I. vengano regolati da una disciplina collettiva unitaria;

considerata l'attuale situazione contrattuale delle Aziende predette;

si conviene di adottare il contratto collettivo di lavoro 21 aprile 1960 attualmente vigente presso la Società Nazionale Metanodotti come contratto collettivo nazionale di lavoro a valere per l'intero settore metanifero delle Aziende a partecipazione statale, con la conseguente integrale applicazione del contenuto economico e normativo del contratto stesso.

Ciò premesso, le parti convengono di sottoscrivere l'Accordo che segue:

Art. 1.

Le parti di cui in premessa concordano di recepire integralmente il contenuto economico e normativo del « contratto collettivo di lavoro 21 aprile 1960 per gli addetti al trasporto ed alla distribuzione di idrocarburi nella Società Nazionale Metanodotti ».

Pertanto, il predetto contratto collettivo di lavoro, fermo restando il disposto di tutte le sue clausole, intercorre a far tempo dal 27 luglio 1960, tra l'A.S.A.P. e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori sopra indicate che con la firma del presente Accordo lo sottoscrivono.

Art. 2.

A partire dal 27 luglio 1960 la intitolazione del « Contratto collettivo di lavoro per gli addetti al trasporto ed alla distribuzione di idrocarburi nella Società Nazionale Metanodotti 21 aprile 1960 » sarà sostituita dalla seguente:

« Contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore metanifero delle Aziende a partecipazione statale ».

Art. 3.

La sfera di applicazione del predetto contratto viene precisata come segue:

« il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina i rapporti di lavoro che intercorrono tra le Aziende del Gruppo E.N.I. esercenti come attività principali il trasporto e la distribuzione degli idrocarburi a mezzo condotte, compresa la compressione degli stessi, ed i lavoratori da esse dipendenti, escluso il personale addetto alla navigazione marittima in quanto soggetto a regolamentazione speciale ».

La norma predetta dovrà essere opportunamente inserita nel testo contrattuale.

Art. 4.

Le parti, tenuto conto delle esigenze di correlazione e di compensazione delle varie voci retributive, con Accordo separato regoleranno la trasformazione dei trattamenti economici individuali fin qui praticati ai dipendenti ai quali il contratto di cui all'art. 1 viene applicato per la prima volta.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che le attività riguardanti « il trasporto e la distribuzione di idrocarburi a mezzo condotte », laddove esercitate dalle Aziende del Gruppo che applicano il Contratto collettivo nazionale di lavoro 9 luglio 1958, restando escluse dal contratto di cui al presente Accordo.

all.: Contratto collettivo di lavoro per gli addetti al trasporto ed alla distribuzione degli idrocarburi nella SNAM 21 aprile 1960.

ALLEGATO

CONTRATTO COLLETTIVO 21 APRILE 1960 PER I LAVORATORI ADDETTI AL TRASPORTO ED ALLA DISTRIBUZIONE DEGLI IDROCARBURI DIPENDENTI DALLA SOCIETA' NAZIONALE METANODOTTI

Addì, 21 aprile 1960

è stato stipulato il presente Contratto collettivo di lavoro, che disciplina i rapporti di lavoro fra l'anzidetta Società ed i lavoratori di ambo i sessi da essa dipendenti in quanto addetti all'attività principale inerente al trasporto ed alla distribuzione degli idrocarburi, escluso il personale addetto alla navigazione marittima ed aerea.

PARTE COMUNE

Art. 1

ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori avverrà in base alle disposizioni vigenti in materia di avviamento al lavoro.

All'atto dell'assunzione la Società comunicherà normalmente al lavoratore per iscritto la località alla quale è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la categoria alla quale è assegnato ed il relativo trattamento economico.

Per l'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare i seguenti documenti:

a) libretto di lavoro;
b) tessera e libretto delle assicurazioni sociali, in quanto ne sia in possesso;
c) carta di identità o documento equipollente;
d) certificato di nascita;
e) stato di famiglia.

E' facoltà della Società di richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi, del certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti e del congedo militare. Di quest'ultimo il lavoratore può presentare copia fotografica, esibendo contemporaneamente in visione l'originale.

La Società rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Tali documenti saranno restituiti al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per l'assunzione delle donne o dei minori valgono le disposizioni di legge.

Il lavoratore è tenuto a comunicare alla Società la propria abitazione ed a notificare i successivi mutamenti.

Art. 2.

RAPPORTO DI LAVORO

Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato se il termine non risulti dalla specialità del rapporto o da atto scritto.

In quest'ultimo caso l'apposizione del termine è priva di effetto se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato.

Se la prestazione di lavoro continua dopo la scadenza del termine e non risulta una contraria volontà delle parti, il contratto si considera a tempo indeterminato.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, sino alla scadenza del termine, anche nei contratti a tempo determinato in quanto compatibili con la natura del rapporto, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed all'indennità di licenziamento.

Comunque, agli effetti dell'indennità di licenziamento, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio.

CHIARIMENTO A VERBALE

In relazione al quarto comma dell'art. 2 le parti chiariscono di avere concordemente riconosciuto che il trattamento di previdenza degli impiegati non è incompatibile con il contratto a termine.

Art. 3.

RIPOSO SETTIMANALE

Ai lavoratori è dovuto un riposo settimanale che dovrà normalmente coincidere con la domenica.

La concessione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica è consentita nei soli casi stabiliti dalle norme legislative. In tali casi il giorno destinato al riposo settimanale dovrà in via normale essere preventivamente stabilito.

Restano ferme le deroghe e le eccezioni di legge.

Art. 4

TRASFERTE

La Società, in relazione alle esigenze di servizio potrà inviare il personale in missione fuori della sua abituale sede di lavoro.

Al personale in missione spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio con gli ordinari mezzi di trasporto, di vitto ed alloggio nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a sostenere tali spese.

I lavoratori sono tenuti ad esibire nei limiti del possibile la documentazione relativa alle spese medesime.

E' in facoltà della Società, data la particolare attività svolta dalla stessa, sostituire il rimborso delle spese di vitto ed alloggio con la corresponsione di massimali giornalieri, da determinarsi con accordi tra i rappresentanti delle parti interessate, tenuto conto delle varie categorie di lavoratori e del relativo trattamento economico, della durata della missione e delle località in cui il lavoratore viene inviato in missione.

Al lavoratore saranno inoltre rimborsate le altre eventuali spese vive effettivamente sostenute e documentate, necessarie per l'espletamento della missione.

Quando la natura della missione sia tale che per il suo espletamento richieda la continuativa presenza nel luogo di lavoro secondo l'orario normalmente praticato presso la sede ove la missione stessa si svolge, in modo da consentirne l'autorizzazione ed il controllo, le eventuali ore di lavoro prestate oltre detto orario verranno compensate, in aggiunta alla retribuzione normale, ai sensi degli artt 7 e 9 della Regolamentazione Operai, degli artt 6 e 8 della Regolamentazione Intermedi, degli artt. 7 e 9 della Regolamentazione Impiegati. Nei confronti dei lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge, verranno applicate le relative disposizioni di legge e contrattuali.

I trattamenti di rimborso spese ed i massimali considerati nel presente articolo non fanno parte, a nessun effetto, della retribuzione.

Nel caso di missione che comporti il rimborso delle spese per il pasto del mezzogiorno, non verrà corrisposta la quota giornaliera della indennità di mensa.

Art 5.

SERVIZIO MILITARE

Per il trattamento spettante ai lavoratori in caso di servizio militare di leva o di richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni generali vigenti in materia

Il lavoratore chiamato alle armi per servizio di leva, che all'atto della chiamata risulti in forza presso la Società da almeno un anno, ha diritto alla decorrenza dell'anzianità ai fini del computo della indennità di licenziamento, semprechè presti servizio per almeno sei mesi dopo il rientro nella Società senza dimettersi.

Trascorso un periodo di 30 giorni dal collocamento in congedo, il lavoratore che non si sia ripresentato in servizio presso la Società sarà considerato dimissionario.

Art 6.

INDENNITA' DI CONTINGENZA

Per la disciplina dell'indennità di contingenza valgono le norme generali vigenti o che vigeranno in materia per l'industria

Art 7

INDENNITA' DI MENSA

La Società corrisponderà a ciascun lavoratore una indennità di mensa dell'importo di L. 2.500 mensili, rapportabili a L. 100 giornaliere.

Di tale indennità si terrà conto nella retribuzione agli effetti della 13ª e 14ª mensilità per gli impiegati o intermedi, della gratifica natalizia e della gratifica di fino giugno per gli operai, delle ferie, del trattamento di malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, della indennità di anzianità per licenziamento e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 8.

INDENNITA' DI TRASPORTO

Qualora la località ove il lavoratore presta normalmente la sua opera disti almeno 5 Km dal perimetro del più vicino centro abitato e non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con il predetto centro, talchè il lavoratore debba recarsi al luogo di lavoro con propri mezzi, i rappresentanti delle parti direttamente interessate esamineranno la situazione ai fini della eventuale determinazione di una particolare indennità.

La norma di cui sopra non si applica al personale addetto ad attività o cantieri che, per esigenze di carattere tecnico, siano soggetti a trasferimenti.

Art. 9.

INDENNITA' DI ZONA MALARICA

Ai lavoratori che, per ragioni di lavoro, vengono destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica verrà corrisposta una speciale indennità, pro tempore, di L. 40 per ogni giornata lavorativa

La predetta indennità verrà corrisposta per un mese anche al lavoratore che, avendo prestato servizio in zona malarica, con diritto all'indennità medesima ai sensi del precedente comma, venga trasferito in zona non malarica.

Le parti si riservano di determinare con successivo accordo le località da considerarsi malariche agli effetti del presente articolo.

Art 10.

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Al lavoratore al quale la Società richieda di essere sempre reperibile per eventuali immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro spetterà un compenso da concordarsi tra i rappresentanti delle parti interessate e da corrispondersi per la durata dell'impegno di reperibilità.

L'obbligo della immediata reperibilità dovrà risultare per iscritto.

Il compenso suddetto non fa parte, a nessun effetto della retribuzione.

Art. 11.

INDENNITÀ PER LAVORO IN TURNI

Ai lavoratori che prestano la loro opera in turni vanno corrisposte le seguenti maggiorazioni, per le ore effettivamente lavorate in turni:

a) lavoro effettuato in turni continui ed avvicendati da lavoratori addetti a processi produttivi che debbono necessariamente svolgersi a ciclo continuo (ivi compresi i lavoratori addetti alle centrali di spinta alle centrali termiche e alle centrali termoelettriche)

turni diurni 7%
– turni notturni 13%

b) lavoro effettuato in turni avvicendati da lavoratori addetti a lavori diversi da quelli sopraindicati

– solo turno notturno 15%

La maggiorazione di turni notturni va corrisposta per le ore di lavoro prestate tra le 22 e le 6.

Le percentuali di cui sopra vanno applicate sulla paga base oraria e sulla quota oraria di indennità di contingenza

Le percentuali stesse vanno computate nella retribuzione a tutti gli effetti contrattuali nella misura media nel caso *a)* del 9% e, nel caso *b)* del 5%.

Ai seguenti effetti, le suindicate maggiorazioni verranno computate nella retribuzione con i criteri appresso indicati

1) ferie, ricorrenze festive, trattamento di malattia e infortunio quando il personale interessato risulti assegnato continuativamente alle lavorazioni a turni all'atto del godimento del relativo trattamento contrattuale.

2) 13ª e 14ª mensilità per gli intermedi e per gli impiegati, gratifica natalizia e gratifica di fine giugno per gli operai le maggiorazioni di turno vanno computate nella retribuzione in proporzione ai dodicesimi interi di permanenza ai turni nell'anno di riferimento

3) indennità di anzianità quando il personale interessato risulti assegnato continuativamente alle lavorazioni in turni alla data della risoluzione del rapporto di lavoro. Tuttavia qualora il lavoratore, pur non risultando assegnato continuativamente alle lavorazioni in turni all'anzidetta data vi sia rimasto assegnato per almeno la metà dell'intera sua carriera, ha diritto al computo delle maggiorazioni in parola nella retribuzione agli effetti della indennità di anzianità.

Art. 12.

ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE O SINDACALI

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione nè competenze aggiuntive, mentre la anzianità continuerà a decorrere.

Il periodo di aspettativa sarà pertanto utile ai fini del preavviso e della indennità di anzianità per licenziamento, nonchè ai fini della determinazione degli aumenti periodici e del trattamento dovuto, in rapporto all'anzianità, per ferie, malattie o infortunio.

Art. 13.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi di Organizzazioni sindacali potranno essere concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando i permessi stessi vengano espressamente richiesti per iscritto dalle Organizzazioni predette e siano compatibili, a giudizio della Società, con le esigenze di servizio.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alla Società.

Art. 14.

COMMISSIONI INTERNE

Per quanto riguarda le Commissioni Interne si fa riferimento alle norme generali che siano vigenti in materia per la industria.

Art. 15.

DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI

In materia di disciplina dei licenziamenti varranno gli accordi interconfederali 18 ottobre 1950 (licenziamenti individuali) e 20 dicembre 1950 (licenziamenti per riduzione di personale).

Art. 16.

REGOLAMENTO INTERNO

Il Regolamento interno predisposto dalla Società, sentita la Commissione interna, dovrà essere affisso nel posto di lavoro al quale si riferisce. Esso non dovrà contenere norme in contrasto con il presente contratto.

E' oggetto di Regolamento interno, fra l'altro, la disciplina dell'entrata e dell'uscita dai luoghi di lavoro, delle modalità di corresponsione della retribuzione e dei reclami sul relativo conteggio, dei controlli di presenza, dei permessi di entrata e di uscita, nonchè delle visite di inventario e di controllo.

Art. 17

TUTELA DELLA MATERNITA'

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative norme di legge.

Art. 18.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

La cessione o la trasformazione in qualsiasi modo della Azienda non risolve per sè il contratto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Art. 19.

UTENSILI E MATERIALI

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è affidato alla sua custodia. Esso risponderà, in conseguenza, delle perdite e dei danni eventuali che non derivino da uso o logório e che siano a lui imputabili.

Art. 20.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile la Società dovrà rilasciare al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da lui esercitate.

Art. 21

ABROGAZIONE DEL PRECEDENTE TRATTAMENTO

Il presente contratto, dalla data della sua entrata in vigore, annulla e sostituisce il contratto collettivo aziendale di lavoro 25 maggio 1956.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento. A tale effetto la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento si considerano un unico istituto.

Resta espressamente convenuto che con l'applicazione del presente contratto non permangono condizioni di miglior favore individuali o collettive derivanti da precedenti norme contrattuali o da accordi sindacali.

Art. 22

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, che non si applica ai rapporti di lavoro risolti anteriormente alla data della sua sottoscrizione, decorre dal 1° giugno 1959 e sarà valido fino al 31 maggio 1961

Successivamente esso si considererà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con avviso di ricevimento almeno 6 mesi prima della scadenza.

REGOLAMENTAZIONE OPERAI

Art. 1

PERIODO DI PROVA

L'assunzione dell'operaio ha luogo con un periodo di prova che non può essere superiore ad 1 mese per gli operai specializzati e qualificati ed a 15 giorni di calendario per gli operai delle altre categorie.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto per la categoria cui l'operaio viene assegnato e va corrisposta per il periodo di lavoro effettivamente prestato.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora alla scadenza del periodo di prova la Società non receda dal rapporto, l'operaio si intende confermato in servizio e la sua anzianità decorre dalla data di assunzione in prova.

Sono esenti da tale periodo di prova gli operai che precedentemente abbiano prestato servizio presso la Società con le stesse mansioni cui vengono assegnati.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

La classificazione degli operai di ambo i sessi verrà fatta in base alle categorie sottoindicate:

Operai specializzati

Sono i lavoratori che compiono lavori od operazioni di notevole difficoltà, delicatezza o complessità la cui corretta esecuzione richiede specifica capacità tecnico-pratica conseguente ad adeguato tirocinio e che eseguono a regola d'arte tutti i lavori inerenti alla loro specialità.

A titolo di esempio vengono assegnati a tale categoria gli operai aventi mansioni di

— saldatori provetti che eseguono lavori di particolare delicatezza. montatori di macchine ed apparecchi cui si richieda adeguata capacità di interpretazione pratica del disegno: operai la cui normale mansione consiste nel montaggio e riparazione di complessi apparecchi di precisione; carpentieri in legno e in ferro con adeguata capacità di interpretazione pratica del disegno; conduttori patentati di importanti impianti di caldaie a vapore: aggiustatori meccanici di precisione; attrezzisti provetti, motoristi meccanici provetti. tornitori di precisione, fresatori provetti ebanisti mobilieri; tubisti provetti con adeguata capacità di interpretazione pratica del disegno; elettricisti: quadristi: bobinatori provetti addetti a mansioni che richiedano provata capacità ed esperienza tecnico-pratica, elettrauto provetti. radioelettricisti provetti: fabbri provetti: carrozzieri battilastra: verniciatori a spruzzo; tappezzieri auto di provata esperienza e capacità che eseguono lavori di particolare delicatezza; ecc.

Operai qualificati

Sono i lavoratori che compiono lavori od operazioni la cui esecuzione richiede una normale specifica capacità tecnico-pratica conseguita attraverso un adeguato tirocinio.

A titolo di esempio vengono assegnati a tale categoria gli operai aventi mansioni di:

— conduttori patentati di caldaie a vapore; saldatori a fiamma ossiacetilenica o ad arco elettrico; capi squadra manutenzione; montatori di macchine ed apparecchi; operai addetti a semplici controllo di lavorazione e determinazioni di laboratorio e che eseguono eventualmente anche il montaggio delle relative apparecchiature aggiustatori meccanici; attrezzisti; motoristi, meccanici; tornitori; fresatori; tubisti; elettricisti; quadristi; bobinatori; fabbri; elettrauto; radioelettricisti; piallatori in ferro; conduttori di macchine importanti in genere (pompisti, turbinisti, compressoristi ad alta pressione); carpentieri in legno e ferro; addetti alle cabine di decompressione con mansioni di lettura e controllo di apparecchi di misurazione (volume, temperatura, depressione, umidità) e che esplichino manovre relative all'esercizio delle cabine; operatori addetti alle macchine per riproduzione disegni; carrozzieri battilastra verniciatori a spruzzo; tappezzieri auto, ecc.

Operai comuni

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità ma solamente attitudini o conoscenze conseguibili con un breve periodo di pratica, anche se, rispondendo a tali caratteristiche, sono di aiuto ad operai di categorie superiori, partecipando direttamente alla lavorazione.

A titolo di esempio vengono assegnati a tale categoria gli operai aventi mansioni di

— aiuto saldatori; operai addetti alla ricerca fughe gas ed alla normale manutenzione metanodotti; addetti ai motori; addetti al riempimento delle bombole ed alla relativa manutenzione; canneggiatori, ecc.

Manovali

Sono coloro che svolgono lavori prevalentemente di fatica e che non appartengono alle categorie precedenti

Verranno assegnati a tale categoria coloro che compiono lavori di trasporto, di carico, di scarico e di pulizia od analoghi lavori di fatica anche se compiuti nei reparti di produzione, tra cui gli addetti alla pulizia a macchina o a mano di vetrerie di laboratorio, ecc.

Apprendisti

Sono coloro che eseguono nella Società un tirocinio per conseguire una particolare capacità tecnico-pratica (vedi articolo 3).

Operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia.

Gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia vengono classificati nei seguenti gruppi:

Gruppo *A* (operai specializzati)

A titolo di esempio vengono assegnati a tale gruppo gli operai aventi mansioni di:

— autisti, trattoristi e gruisti purchè meccanici provetti con mansioni relative: autotrenisti: infermieri diplomati, ecc.

Gruppo *B* (operai qualificati)

A titolo di esempio vengono assegnati a tale gruppo gli operai aventi mansioni di

— autisti; trattoristi; distributori di magazzino principale o di grande impianto con conoscenza tecnico-pratica dei materiali in dotazione ed eventualmente incaricati delle relative annotazioni di carico e scarico; addetti permanentemente ai servizi antincendio ai quali sia affidata anche la normale manutenzione dei relativi impianti ed attrezzi; guardiani o custodi con brevetto di guardia giurata; gruisti, carrellisti; ecc.

Gruppo *C* (operai comuni)

A titolo di esempio vengono assegnati a tale gruppo gli operai aventi mansioni di:

— distributori di magazzino; custodi, portieri; guardiani; addetti alle colonnette distribuzione gas; fattorini; uscieri; inservienti di ufficio, ecc.

Gruppo *D* (manovali)

A titolo di esempio vengono assegnati a tale gruppo gli operai aventi mansioni di:

custodi addetti agli spogliatoi o depositi di biciclette, ecc.; addetti alla pulizia degli impianti igienici, refettori, ecc.; inservienti; manovali addetti ai servizi anticendio; manovali di magazzino, ecc.

CHIARIMENTO A VERBALE

Si dà atto che con le esemplificazioni sopra riportate, sia per gli operai con mansioni continue, sia per operai con mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, non si è inteso apportare alcuna modifica o limitazione alle relative norme di legge.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Qualora nel futuro la Società intendesse introdurre nuovi sistemi di classificazione e di valutazione, questi verranno concordati con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Art. 3.

APPRENDISTI

Le parti provvederanno, con separato accordo, a disciplinare l'apprendistato sulla base delle vigenti disposizioni di legge.

NORME TRANSITORIE

Fino a quando non sarà stato concluso l'accordo di cui sopra, continueranno ad essere applicate le seguenti norme:

L'apprendista di età superiore ai 18 anni che abbia compiuto la metà del periodo di apprendistato ma che non sia in grado di compiere il capolavoro riceverà la paga dell'operaio qualificato con la riduzione del 10% finché non avrà superato con esito positivo la prova prescritta.

Egli però non potrà essere sottoposto a più di due prove e, qualora non superi favorevolmente neanche la seconda, sarà definitivamente assegnato alla categoria operai comuni e gli verrà corrisposto il minimo di paga di tale categoria.

Art. 4.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

L'operaio, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di salario, nè un mutamento sostanziale della sua posizione.

All'operaio che sia destinato, per un periodo superiore a due giorni, a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore, dovrà essere corrisposto fin dal primo giorno un compenso di importo non inferiore alla predetta categoria superiore sul salario di fatto percepito.

Trascorso un periodo di 45 giorni nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, ferie o per altre cause che comportino per la Società l'obbligo della conservazione del posto, semprechè il periodo di sostituzione non si protragga oltre i 5 mesi.

Ferme restando le eccezioni di cui sopra, gli operai che in un periodo di 18 mesi hanno disimpegnato mansioni di categoria superiore, anche non continuativamente, per una durata complessiva minima non inferiore a 90 giorni, purché a periodi continuativi di 15 giorni lavorativi ciascuno, passeranno, a tutti gli effetti, alla categoria superiore dall'inizio del periodo di paga successivo al compimento dei predetti 90 giorni.

Art. 5.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le parti stipulanti riconoscono nell'attuazione dei corsi di istruzione professionale, in quanto realizzabili in relazione alle caratteristiche proprie della Società, un mezzo per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Per la disciplina della materia le parti fanno riferimento alle disposizioni generali in vigore.

Per l'attuazione dei corsi di istruzione professionale saranno stipulati, per quanto necessario, accordi integrativi in sede aziendale.

Art. 6.

ABITI DA LAVORO

Per quanto riguarda gli abiti da lavoro, ai lavoratori che non rientrino nei casi previsti nei commi successivi, la Società fornirà gratuitamente in uso una tuta da lavoro ogni 12 mesi.

Sono esclusi dalla concessione di cui sopra i lavoratori in prova e quelli assunti a tempo indeterminato per un periodo inferiore ai 6 mesi.

Allo scopo di assicurare la normale manutenzione (lavaggio, riparazioni, ecc.) la Società fornirà una tantum una seconda tuta all'atto della conferma in servizio.

Ogni 12 mesi verrà rinnovata una tuta da lavoro qualora la sostituzione dovesse essere effettuata prima di detto termine per cause attribuibili al lavoratore, quest'ultimo sarà tenuto a risarcire la Società del relativo danno.

Ai lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario o che ne comportino uno speciale, sarà fornito in uso l'abito da lavoro, tenendo presente la necessità di assicurare la efficienza di detto abito agli effetti della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

Ai lavoratori che esplichino continuamente la loro attività in condizioni del tutto particolari o esposti alle intemperie dovranno essere forniti quegli indumenti speciali che saranno più appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.

Ai lavoratori addetti ai lavori particolarmente imbrattanti la Società assicurerà la possibilità del ricambio dell'abito durante il lavoro.

Alla fornitura degli abiti da lavoro di cui ai tre precedenti commi potrà essere provveduto mediante dotazione di reparto, facendo salve le opportune esigenze igieniche.

Qualora la Società richieda che i lavoratori indossino abiti speciali o divise provvederà alla relativa fornitura.

La Società inoltre doterà i lavoratori dei mezzi protettivi previsti dalle vigenti norme dell'igiene e la sicurezza del lavoro ed il lavoratore sarà responsabile della buona conservazione di detti mezzi.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è di 44 ore settimanali, salvo le deroghe e le eccezioni previste dalle disposizioni di legge in vigore o dal presente contratto.

L'orario normale di lavoro per gli operai che prestano la loro opera in turni continui ed avvicendati e sono addetti a processi produttivi che debbono necessariamente svolgersi a ciclo continuo è di 42 ore medie settimanali nel ciclo normale dei turni.

L'orario normale di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non può eccedere le 56 ore settimanali. Per questi lavoratori le ore effettivamente lavorate oltre le 44 settimanali e fino alle 56, secondo l'orario stabilito, saranno retribuite con il salario orario ridotto del 40%, esclusa la indennità di contingenza.

In caso di effettuazione di lavoro oltre i limiti sopraindicati e fino al raggiungimento del limite di legge di 48 ore settimanali (60 ore per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia) le ore lavorate saranno retribuite senza alcuna maggiorazione.

L'orario settimanale di lavoro sarà distribuito in 5 giornate lavorative (di norma dal lunedì al venerdì), per tutto o parte del personale, nelle sedi di lavoro presso le quali le esigenze tecnico-produttive, valutate a giudizio dell'azienda, lo consentano, restando inteso che in tale caso le ore lavorative della giornata del sabato verranno ripartite negli altri giorni della settimana. La società si riserva comunque la facoltà di richiedere prestazioni per la giornata del sabato. Qualora tali prestazioni vengano richieste per l'intera giornata del sabato l'operaio non ha diritto ad alcun compenso purchè venga esonerato dal prestare servizio nel primo giorno feriale immediatamente successivo.

Gli operai non possono esimersi, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, dall'effettuare i lavori a turni.

Per la determinazione dell'orario di lavoro, da esporre in apposita tabella, si rinvia alle disposizioni di cui all'art. 12 del regio decreto-legge 10 settembre 1923, n. 1955.

Art. 8.

GIORNI FESTIVI

I. Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi

a) le domeniche oppure i giorni destinati al riposo compensativo a norma di legge

b) le seguenti festività:

2 giugno Fondazione della Repubblica
25 aprile Anniversario della Liberazione
1° maggio Festa del Lavoro
4 novembre Giorno dell'Unità Nazionale

c) le seguenti festività infrasettimanali

1° gennaio Capodanno
6 gennaio Epifania
19 marzo San Giuseppe
Lunedì di Pasqua
Ascensione
Corpus Domini
29 giugno SS. Pietro e Paolo
15 agosto Assunzione
1° novembre Ognissanti
8 dicembre Immacolata Concezione
25 dicembre S. Natale
26 dicembre S. Stefano

d) il giorno del S. Patrono del luogo dove trovasi la sede di lavoro presso cui l'operaio presta normalmente la sua opera. Per le località nelle quali il giorno del S. Patrono coincide con una delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*) (Mestre, Biella, ecc.) verrà tuttavia fissata una giornata sostitutiva, d'accordo tra la Società e la Commissione interna.

Le festività di cui alle lettere *b*) e *c*) saranno integrate o sostituite con quelle che verranno eventualmente riconosciute a norma di legge.

Nelle ricorrenze di cui alle sopraindicate lettere *b*), *c*), e *d*), all'operaio che non presti la sua opera non spetterà alcun particolare trattamento economico (oltre alla sua normale retribuzione) per effetto del sistema di computo della retribuzione mensile indicato all'art. 13 della presente Regolamentazione.

Qualora una delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) coincida con la domenica, all'operaio verrà corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione, l'importo di una quota giornaliera di retribuzione di fatto (ivi compresa l'eventuale indennità di turno di cui all'art. 11 della Parte Comune) commisurata ad 1/6 della normale retribuzione settimanale.

Gli operai turnisti che lavorano di domenica e godono del riposo compensativo in altri giorni della settimana, ove una festività coincida con una domenica hanno diritto, in aggiunta alla normale retribuzione, ad una quota giornaliera di retribuzione di fatto commisurata ad 1/6 della normale retribuzione settimanale ed a tante quote di salario orario e di indennità di contingenza con la maggiorazione per lavoro festivo quante saranno le ore lavorate. Per effetto di tale criterio, nel caso che una festività coincida con il giorno destinato al riposo compensativo di quello domenicale, gli operai turnisti che non lavorino non hanno diritto ad alcun trattamento economico in aggiunta alla normale retribuzione.

Nel caso di assenza dovuta a malattia od infortunio nella festività del S. Patrono, la Società integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali e previdenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

II. Nelle giornate di giovedì santo, del 14 agosto, del 2 novembre, del 24 dicembre e del 31 dicembre, l'orario di lavoro sarà di solito limitato alla parte di orario normale precedente alle ore 13.

In dette giornate agli operai che non sono chiamati a prestare servizio per la parte di orario normale successiva alle ore 13 non spetta alcun particolare trattamento (oltre alla normale retribuzione) per effetto del sistema di computo della retribuzione mensile indicato dall'art. 13 della presente Regolamentazione.

Agli operai che, invece, saranno trattenuti in servizio dopo le ore 13 saranno corrisposte, in aggiunta alla normale retribuzione, tante quote di salario orario (esclusa l'indennità di contingenza) senza alcuna maggiorazione quante saranno state le ore di lavoro effettivamente prestate: il lavoro prestato oltre i limiti dell'intero orario normale giornaliero sarà retribuito a norma dell'art. 9, punto 1

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO FESTIVO, LAVORO NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti degli orari normali di cui al 4° comma dell'art. 7 della presente Regolamentazione.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato fra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate destinate al riposo settimanale, a meno che non venga concesso, a termine di legge, il riposo compensativo in altro giorno della settimana, nonchè il lavoro effettuato nei giorni di festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) dell'art. 8.

Per quanto concerne il lavoro prestato nelle festività infrasettimanali, il trattamento viene regolato con lo articolo 8.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello festivo e quello notturno, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo dovranno essere espressamente disposti ed autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per le prestazioni sopraindicate sono le seguenti:

1.	Lavoro straordinario diurno feriale	30%
2.	Lavoro effettuato nei giorni festivi di cui al 3° comma, per le prime 8 ore (10 ore per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia)	50%
3.	Lavoro straordinario festivo	60%
4.	Lavoro notturno festivo	60%
5.	Lavoro straordinario notturno festivo	70%
6.	Lavoro notturno non compreso in turni	35%
7.	Lavoro straordinario notturno feriale	60%

Per lavoro straordinario festivo si intende quello effettuato in giorni festivi oltre i limiti di cui al punto 2.

Le percentuali di cui sopra verranno applicate sul salario orario e sulla quota oraria di indennità di contingenza. A tale fine, anche per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, la quota oraria dell'indennità di contingenza sarà commisurata ad 1/8 della misura giornaliera dell'indennità stessa.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Art. 10.

SOSPENSIONI ED INTERRUZIONI DI LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a cause di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se la Società trattiene il lavoratore sul luogo del lavoro, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Art. 11.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per interruzioni di lavoro concordate tra la Società ed i lavoratori, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro i trenta giorni immediatamente successivi alla settimana in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 12.

LAVORI A COTTIMO

Per il lavoro a cottimo, in quanto si verifichino le condizioni necessarie per l'applicazione di questo sistema di retribuzione, si fa riferimento alle norme di legge.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dalla Società in modo da consentire alla generalità degli operai di normale capacità ed operosità lavoranti a cottimo in un medesimo reparto nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia di almeno il 13 % superiore al minimo di paga della propria categoria.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Art. 13.

RETRIBUZIONE

A) *Elementi della retribuzione*:

1) salario (minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare);

2) indennità di contingenza.

B) *Competenze aggiuntive*:

1) indennità di mensa;

2) gratifica natalizia, gratifica di fine giugno, gratifica pasquale, indennità speciale;

3) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze o condizioni;

4) eventuali cottimi.

Gli elementi di cui alla precedente lettera A) vengono corrisposti con le seguenti modalità:

agli operai che nel corso del mese hanno prestato la loro opera per l'intero orario normale di lavoro o che si sono assentati soltanto per ferie o congedo matrimoniale verranno liquidate 208 ore di salario e 26 giornate di indennità di contingenza che compensano, oltre al lavoro normale, alle ferie ed al congedo matrimoniale, le festività e semifestività godute;

nel caso si debba corrispondere la retribuzione per un periodo inferiore ad un mese, verranno liquidate 48 ore di salario e 6 giornate di indennità di contingenza per ogni settimana compiuta: per le frazioni di settimana verranno liquidate le ore effettivamente lavorate. Si farà eccezione per le brevi assenze (complessivamente non superiori ad una settimana di lavoro), per le quali dalle 208 ore e 26 giornate di cui al punto precedente si detrarranno le ore non lavorate.

agli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia saranno inoltre liquidate le ore effettivamente lavorate tra le 44 e le 56 ore settimanali o tra i corrispondenti limiti giornalieri sulla base del salario orario ridotto del 40 per cento (esclusa l'indennità di contingenza).

Le competenze aggiuntive di cui alla precedente lettera B) vengono corrisposte con le modalità indicate nei relativi articoli della presente Regolamentazione.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il particolare sistema di corresponsione della retribuzione sopra indicato è in relazione alla riduzione degli orari di lavoro a parità di retribuzione introdotta con l'accordo 17 ottobre 1956. Pertanto, qualora per effetto di norme legislative o collettive venissero adottati provvedimenti aventi finalità analoghe a quelle dell'accordo 17 ottobre 1956, il particolare trattamento sopra stabilito sarà sostituito ed assorbito fino a concorrenza.

Le parti si danno reciprocamente atto che con la riduzione dell'orario di lavoro non si è inteso comunque modificare quanto disposto nei singoli istituti per ciò che concerne la determinazione del salario orario.

Art 14.

MINIMI DI PAGA

I minimi tabellari di paga afferenti alle categorie di operai previste dall'art. 2 della presente Regolamentazione e in atto dalla data di entrata in vigore del presente contratto sono quelli indicati nelle tabelle allegate alla Regolamentazione stessa.

Tali tabelle sono distinte per uomini e donne capo famiglia e per donne non capo famiglia. A tale effetto le condizioni di donna capo famiglia va determinata con riferimento alle vigenti disposizioni sugli assegni familiari.

I minimi tabellari si intendono a tutti gli effetti rapportabili ad ore e riferiti a 200 ore di lavoro.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Nei minimi indicati dalle tabelle di cui all'art. 14 sono stati conglobati gli assegni integrativi *A* e *B* di cui all'art. 17 del contratto collettivo aziendale 25 maggio 1956 ed all'accordo sindacale 4 febbraio 1957

Art 15.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

L'operaio ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio, ad una maggiorazione del 3 per cento sul minimo tabellare e sulla indennità di contingenza della categoria di appartenenza fino a raggiungere la percentuale massima complessiva del 30 per cento.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio. Tuttavia la data di decorrenza del primo aumento periodico sarà anticipata al 1° gennaio dell'anno in cui si compie il primo biennio di servizio, riducendo la maggiorazione di cui sopra di tanti ventiquattresimi quanti saranno i mesi di anticipato godimento: in tal modo i successivi aumenti periodici biennali decorreranno sempre dal 1° gennaio nella misura di cui al comma precedente.

Nei passaggi di categoria l'operaio manterrà in aggiunta al minimo della nuova categoria di assegnazione ed alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 30 per cento, sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare della nuova categoria di assegnazione e della relativa indennità di contingenza.

L'operaio avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici residui del 3 per cento quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale complessiva del 30 per cento del minimo tabellare della nuova categoria e della relativa indennità di contingenza La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico della nuova categoria.

Le frazioni di aumento periodico, in percentuale, che verranno eventualmente a determinarsi saranno conguagliate con l'ultimo aumento periodico.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di variazione dei minimi tabellari, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sulla somma del nuovo minimo della categoria di assegnazione e della relativa indennità di contingenza.

In caso di trasferimento dell'operaio, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sul minimo tabellare della categoria di appartenenza in vigore nel luogo di nuova destinazione e sulla relativa indennità di contingenza.

Agli effetti del presente articolo si terrà conto dell'indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente. Le variazioni dell'indennità di contingenza intervenute nel corso dell'anno daranno luogo al ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità maturati al termine di ogni anno solare con l'applicazione dal 1° gennaio successivo.

NORME TRANSITORIE

1. Per effetto dell'aumento dal 2 per cento al 3 per cento della maggiorazione di cui al 1° comma dell'articolo 15, al personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto e con decorrenza dal 1 giugno 1959 verrà riconosciuta una maggiorazione del 50 per cento della percentuale relativa agli aumenti periodici già maturati successivamente al 1° gennaio 1949, data dalla quale decorre l'anzianità massima utile ai fini degli aumenti periodici.

La percentuale complessiva così ottenuta verrà applicata sul minimo tabellare in atto al 1° giugno 1959 e sulla indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre 1958.

2. In applicazione di quanto previsto nel 2° comma dell'art. 15, al personale che compie un biennio di servizio nell'anno 1960 o nell'anno 1961 la decorrenza del relativo aumento periodico sarà anticipata al 1° gennaio 1960 o al 1° gennaio 1961, rispettivamente, riducendo la prevista percentuale di maggiorazione di tanti ventiquattresimi quanti saranno i mesi di anticipato godimento. in tal modo i successivi aumenti periodici biennali decorreranno sempre dal 1° gennaio nella misura di cui al 1° comma dell'art. 15.

Art. 16.

GRATIFICA NATALIZIA E GRATIFICA DI FINE GIUGNO

La Società corrisponderà in occasione del S. Natale una gratifica pari all'importo di 200 ore ed alla fine del mese di giugno una gratifica pari all'importo di 200 ore calcolate sulla base della normale retribuzione percepita da ciascun operaio alle rispettive date di maturazione.

Agli effetti delle predette corresponsioni saranno considerati retribuzione normale il salario di fatto, la indennità di contingenza, l'indennità di mensa di cui all'art 7 della Parte Comune e l'eventuale indennità di turno come previsto all'art. 11 della Parte Comune, esclusa ogni altra competenza aggiuntiva.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno all'operaio non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi delle gratifiche di cui sopra quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel periodo annuale cui ciascuna di esse si riferisce. La frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti come un dodicesimo. La frazione inferiore sarà trascurata.

La gratifica natalizia si intende riferita al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre. la gratifica di fine giugno si intende riferita al periodo dal 1° luglio al 30 giugno.

Art 17.

GRATIFICA PASQUALE

Alla data del 31 marzo di ogni anno la Società corrisponderà a tutti indistintamente gli operai una gratifica pasquale nella misura di L. 22.000.

Detta gratifica si intende riferita al periodo 1° aprile-31 marzo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno all'operaio non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità stessa quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel suindicato periodo annuale di riferimento. La frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti come un dodicesimo la frazione inferiore verrà invece trascurata.

Art. 18.

INDENNITA' SPECIALE

La Società corrisponderà alla fine del mese di settembre di ogni anno una « indennità speciale » nelle seguenti misure:

operaio specializzato	L. 52.000
operaio qualificato	» 49.000
operaio comune	» 47.000
manovale	» 45.000
apprendista	» 30.000

Detta indennità si intende riferita al periodo 1° ottobre-30 settembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, all'operaio non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità stessa, quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel suindicato periodo annuale di riferimento. La frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti come un dodicesimo la frazione inferiore verrà invece trascurata.

Art. 19.

INDENNITA' PARTICOLARI

Agli operai che saranno impiegati nelle particolari lavorazioni sottoelencate verranno corrisposti i rispettivi seguenti compensi orari

addetti alle rampe di caricamento	L. 10 orarie
addetti alla verniciatura a spruzzo in quanto tale lavorazione comporti l'uso di speciali mezzi protettivi respiratori	» 18 »

Il compenso di cui sopra sarà corrisposto per ogni ora di effettiva prestazione considerando come ora intera la frazione di ora.

Il compenso non sarà computato nella retribuzione ad alcun effetto.

Art. 20.

FERIE

L'operaio che ha compiuto 12 mesi di servizio presso la Società ha diritto ad un periodo annuale di ferie con decorrenza della normale retribuzione pari a:

12 giorni lavorativi da 1 a 5 anni compiuti di servizio;

14 giorni lavorativi da 5 a 10 anni compiuti di servizio,

16 giorni lavorativi da 10 a 15 anni compiuti di servizio;

19 giorni lavorativi da 15 a 20 anni compiuti di servizio;

21 giorni lavorativi oltre 20 anni compiuti di servizio.

Per gli operai il cui orario settimanale è distribuito in 5 giornate lavorative. viene attribuito ad ogni giorno di ferie fruito il valore di 1,2.

Nei confronti degli operai addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, la normale retribuzione ai suddetti fini verrà determinata sulla base dell'orario di lavoro effettivamente prestato dai singoli lavoratori interessati, calcolata sulla media delle ultime otto settimane.

I giorni festivi di cui all'art. 8 ricorrenti nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie e pertanto o si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale oppure al pagamento della relativa indennità per le giornate di ferie non godute.

In caso di ferie collettive all'operaio che non abbia maturato il diritto alle intere ferie annuali competerà il godimento delle ferie in proporzione ai dodicesimi corrispondenti ai mesi di servizio effettivamente compiuti.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Società secondo le esigenze di servizio e, compatibilmente con dette esigenze, tenendo conto dei desideri degli operai.

Il periodo feriale ha normalmente carattere continuativo.

Il pagamento delle competenze relative a periodi di paga che vengono a scadere durante le ferie sarà effettuato, se richiesto dal lavoratore, all'inizio del periodo feriale.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie.

In caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie verrà risarcito con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

Qualora l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie la Società sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

Qualora il licenziamento avvenga nel corso del primo anno di servizio i dodicesimi di ferie verranno corrisposti purchè il lavoratore abbia compiuto almeno 6 mesi di servizio.

La frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero; la frazione inferiore sarà trascurata.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 21.

CONGEDO MATRIMONIALE

Ai lavoratori di ambo i sessi aventi almeno 3 mesi di anzianità verrà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo, della durata di 10 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione per i giorni lavorativi cadenti nel predetto periodo.

Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio e dovrà essere documentata.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa richiamo al contratto collettivo di lavoro interconfederale 31 maggio 1941.

Il trattamento come sopra corrisposto dalla Società assorbe, fino a concorrenza dello stesso, quello previsto dal contratto collettivo di lavoro interconfederale sopra richiamato.

Qualora intervenissero in avvenire norme di carattere generale per la disciplina della stessa materia, il trattamento stabilito dal presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento che sarà disposto con dette norme.

Art. 22.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA OD INFORTUNIO NON PROFESSIONALE

L'assenza per malattia o per infortunio non professionale deve essere comunicata alla Società possibilmente entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica la assenza stessa e comunque non oltre il secondo giorno di assenza.

Inoltre il lavoratore deve conseguare o far pervenire alla Società non oltre il terzo giorno dall'inizio della assenza il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Avvenendo la sospensione del servizio per malattia od infortunio non professionale, per cui il lavoratore sia ammesso a godere le prestazioni mutualistiche, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

1) mesi 6 per gli aventi anzianità di effettivo servizio sino a 5 anni compiuti;

2) mesi 8 per gli aventi anzianità di effettivo servizio oltre i 5 anni e fino a 10 anni compiuti;

3) mesi 10 per gli aventi anzianità di effettivo servizio oltre i 10 anni.

Comunque non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto:

a) mesi 9 in un periodo di un anno per gli aventi anzianità di cui al punto 1;

b) mesi 12 in un periodo di 18 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2;

c) mesi 15 in un periodo di 2 anni per gli aventi anzianità di cui al punto 3.

Il lavoratore che si ammala o si infortuna dopo essere stato preavvisato di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove la Società risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità di anzianità per licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto

di lavoro con diritto alla indennità di anzianità per il licenziamento senza preavviso.

Ove ciò non avvenga e la Società non provveda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità per licenziamento.

In casi di malattia o infortunio di seria entità, sopraggiunti durante il godimento delle ferie, la Società valuterà, caso per caso, se computare o meno il periodo di malattia o di infortunio nel numero dei giorni di ferie fruiti.

La Società ha facoltà di accertare in tutti i casi di applicazione del presente articolo lo stato di salute del lavoratore, mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Ogni qualvolta si verifichino divergenze tra i rispettivi referti del medico di fiducia della Società e di quello del lavoratore, verrà designato di comune accordo un terzo medico. In difetto di accordo, l'accertamento verrà demandato al medico provinciale.

Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia od infortunio non professionale nonchè i doveri del lavoratore durante la sospensione del servizio e per quanto riguarda il trattamento in caso di t.b.c., si rimanda alle disposizioni vigenti in materia. Per quanto riguarda particolarmente il trattamento economico si fa rinvio all'art. 24.

Art. 23.

INFORTUNIO E MALATTIE PROFESSIONALI

Per il caso di infortunio o malattia professionale, intendendosi per tali quelli disciplinati dal regio decreto 17 agosto 1935, n. 1765 e dal regio decreto 15 dicembre 1936, n. 2276 e successive norme regolamentari ed integrative, si fa richiamo a quanto previsto nelle predette norme.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denuncie di legge.

Nelle evenienze di cui sopra la Società conserverà il posto all'operaio per tutto il periodo di inabilità temporanea sussidiata dall'INAIL.

Per quanto riguarda il trattamento economico a carico della Società, varranno le disposizioni di cui all'art. 24.

Per quanto non previsto nel presente articolo, valgono in quanto applicabili le disposizioni stabilite nell'art. 22.

Art. 24.

TRATTAMENTO ECONOMICO IN RELAZIONE AGLI ARTT. 22 E 23

In caso di assenza per malattia o infortunio non professionali soggetti all'assistenza dell'INAM ed in caso di infortunio o malattia professionali di cui all'art. 23 soggetti all'assistenza dell'INAIL la Società corrisponderà, al lavoratore non in prova, una indennità commisurata alle seguenti aliquote di retribuzione normale (salario di fatto, indennità di contingenza, indennità di mensa ed eventuale indennità di turno come previsto all'art. 11 della Parte Comune), con le condizioni appresso indicate:

1) 50 % della retribuzione per i primi tre giorni di inabilità riconosciuta dall'INAM, fatta eccezione per la domenica;

2) 75 % della retribuzione per i primi tre giorni di inabilità riconosciuta dall'INAIL, fatta eccezione per la domenica;

3) 90 % della retribuzione per i successivi due giorni di inabilità sussidiata dall'INAM e di inabilità temporanea sussidiata dall'INAIL, fatta eccezione in ambedue i casi per la domenica;

4) 100 % della retribuzione per i giorni successivi al 5° di inabilità sussidiata dall'INAM, fino ad un massimo di 180 giorni, e per i giorni successivi al 5° di inabilità temporanea sussidiata dall'INAIL, fatta eccezione in ambedue i casi per le domeniche.

L'indennità di cui sopra è corrisposta anche a titolo di anticipazione dell'importo delle indennità liquidate dagli Istituti assicuratori. L'importo di tali indennità dovrà pertanto essere immediatamente versato alla Società a cura dell'operaio.

Nel caso di mancata liquidazione dell'indennità da parte degli istituti assicuratori, la Società porterà a carico dell'operaio l'importo corrispondente.

In caso di assenza per malattia per la quale sia stato disposto dall'INAM il ricovero ospedaliero o in caso di assenza per malattia tubercolare assistita dall'INPS, la Società corrisponderà un sussidio per ogni giornata feriale ragguagliato al 40% della retribuzione normale giornaliera (salario di fatto, indennità di contingenza, indennità di mensa ed eventuale indennità di turno come previsto all'art. 11 della Parte Comune). L'importo delle indennità corrisposte al lavoratore dall'INAM o dall'INPS in tali casi non dovrà essere versato alla Società.

Tale trattamento, che nel primo dei suddetti casi sarà limitato al periodo di degenza in ospedale, sarà corrisposto fino al termine massimo del 180° giorno dall'inizio della malattia ed escluderà il trattamento di cui ai numeri 1, 2, 3 e 4.

Qualora il trattamento economico corrisposto dagli Enti sopraindicati subisca successivi aumenti, tali aumenti assorbiranno, fino a concorrenza, il trattamento stabilito dal presente articolo a carico della Società. Il trattamento di cui sopra assorbe e sostituisce qualsiasi altro trattamento in vigore.

Per quanto riguarda il trattamento degli apprendisti si fa rinvio all'art. 3 della presente Regolamentazione.

Art. 25.

TRASFERIMENTI

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto normalmente con congruo preavviso.

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece

quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento e di preavviso.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio con i normali mezzi di trasporto e, per la durata del viaggio medesimo, il rimborso delle spese di vitto ed eventuale alloggio per sè e per i familiari conviventi seco ed a di lui carico (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado e affini entro il 2° grado), che lo seguono nel trasferimento, nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con la Società.

All'atto del trasferimento verrà corrisposta al lavoratore una indennità commisurata all'importo di 20 giornate (160 ore) di retribuzione (compresa l'indennità di contingenza) più l'importo di 5 giornate (40 ore) di retribuzione (compresa l'indennità di contingenza) per ogni familiare come sopra indicato che lo segua nel trasferimento.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di detto indennizzo, su presentazione di adeguata documentazione, fino all'importo massimo di 11 mensilità di affitto.

Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Art. 26.

PARTE DISCIPLINARE

I *Disciplina aziendale*

L'operaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai suoi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di correttezza verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori.

I superiori devono improntare i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

In particolare l'operaio è tenuto a:

1) curare con zelo gli interessi della Società nei rapporti tanto interni quanto con il pubblico;

2) conservare assoluta segretezza sugli interessi e sull'attività della Società e non trarre profitto da quanto eventualmente a sua conoscenza in relazione con lo svolgimento del rapporto di lavoro nè esplicare attività contrarie agli interessi aziendali;

3) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

II *Provvedimenti disciplinari*

Le mancanze degli operai saranno punite a secondo della loro gravità o della loro recidività, senza riguardo all'ordine con cui i provvedimenti disciplinari sono di seguito elencati.

Le mancanze devono essere contestate al lavoratore in modo che a questi sia consentito di giustificarsi.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o all'eventuale Regolamento Interno aziendale o alle altre disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa fino a tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a tre giorni lavorativi;

e) licenziamento ai sensi della successiva parte IV.

I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere *c*), *d*) ed *e*) verranno portati a conoscenza dell'interessato per iscritto.

III *Ammonizione Multa Sospensione*

Normalmente e salvo i casi di particolare gravità o di recidività, l'ammonizione scritta, la multa e la sospensione verranno inflitte per le seguenti mancanze all'operaio:

a) che non osservi l'orario di lavoro o non adempia alle formalità prescritte dalla Società per il controllo delle presenze;

b) che, senza autorizzazione del proprio diretto superiore o senza giustificato motivo, non si presenti al lavoro o ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione o lo sospenda o lo protragga o abbandoni il posto di lavoro;

c) che non esegua il lavoro con assiduità e secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza, o che esegua lavori non ordinatigli;

d) che per disattenzione arrechi danni, anche se lievi, alle macchine, agli impianti o ai materiali, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti a macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) che costruisca o faccia costruire oggetti o comunque faccia lavori, in luoghi di pertinenza della Società, per conto proprio o di terzi con lieve danno per la Società;

f) che promuova o effettui nelle sedi di lavoro collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazione di rate senza autorizzazione della Direzione;

g) commetta atti i quali portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza delle persone e degli impianti.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni è devoluto alle eventuali istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'INAM.

IV *Licenziamento per motivi disciplinari*

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro per motivi disciplinari potrà essere inflitto in tutti quei casi in cui l'operaio commetta mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto stesso.

Detto licenziamento può essere inflitto:

a) senza preavviso ma con la corresponsione della indennità di anzianità per licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza del lavoro.

In via esemplificativa ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

1) assenze ingiustificate prolungate per oltre tre giorni consecutivi o assenze ripetute per 5 volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

2) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, avvenuto in luoghi di pertinenza della Società e che perturbi il normale andamento del lavoro;

3) recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte III o inadempimento degli obblighi contrattuali o derivanti da eventuale Regolamento Interno o da altre norme aziendali, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di minore gravità o quando la gravità dell'inadempimento comporti l'applicazione diretta della sanzione prevista nel punto *a*) della presente parte IV, semprechè negli adempimenti non si riscontri il dolo;

b) senza preavviso e senza indennità di anzianità di licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi alla Società grave nocumento morale o materiale o che compia azioni che siano considerate delittuose a termini di legge.

In via esemplificativa tale provvedimento si applicherà nei seguenti casi:

1) contravvenzione al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso;

2) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti della Società o comunque asportazione di materiale della Società o danneggiamento volontario al materiale stesso;

3) irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;

4) recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte III o concorso di particolare gravità nelle mancanze stesse, quando in esse si riscontri il dolo;

5) grave insubordinazione verso i superiori

L'applicazione delle sanzioni previste nel presente articolo prescinde dal diritto della Società al risarcimento dei danni.

Art. 27.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, salvo il caso di risoluzione del rapporto ai sensi dell'art. 26, parte IV, della presente Regolamentazione, potrà aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

giorni 10 per gli operai con anzianità di servizio ininterrotta fino ad un anno compiuto;

giorni 18 per gli operai con anzianità di servizio ininterrotta da oltre un anno fino a 5 anni compiuti;

giorni 22 per gli operai con anzianità di servizio ininterrotta da oltre 5 anni fino a 12 anni compiuti;

giorni 30 per gli operai con anzianità di servizio ininterrotta di oltre 12 anni compiuti.

In caso di dimissioni dopo il primo anno compiuto di servizio i suddetti termini di preavviso sono ridotti alla metà.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei predetti termini deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

La concessione di eventuali permessi che venissero richiesti dall'operaio preavvisato di licenziamento per la ricerca di nuova occupazione sarà regolata mediante diretti accordi fra l'operaio e la Società secondo i criteri normalmente seguiti nella Società stessa.

Art. 28.

INDENNITA' DI ANZIANITA' PER LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro effettuato ai sensi dell'art. 26, parte IV, lettera *b*), l'operaio che abbia compiuto almeno un anno intero di servizio ha diritto ad una indennità di anzianità pari a:

a) giorni 15 (120 ore) di retribuzione normale per ciascuno dei primi dieci anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio;

b) giorni 18 (144 ore) di retribuzione normale per ciascuno dei successivi anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio dall'11° al 15° compreso;

c) giorni 20 (160 ore) di retribuzione normale per ciascuno degli anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio successivi al 15°.

Le indennità di cui sopra verranno riconosciute per l'intera ed ininterrotta anzianità di servizio.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno vengono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione il salario di fatto, l'indennità di mensa, l'eventuale indennità di turno come previsto all'art. 11 della Parte Comune, l'indennità di contingenza in atto alla data della risoluzione del rapporto, il rateo della gratifica natalizia, della gratifica di fine giugno, della gratifica pasquale e dell'indennità speciale.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo si conteggia la paga ad economia maggiorata della percentuale minima contrattuale di cottimo.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni al lavoratore saranno corrisposte le seguenti aliquote della indennità di anzianità per il licenziamento sopra indicata:

1) il 50 % quando il lavoratore non abbia superato all'atto delle dimissioni i cinque anni di anzianità effettiva ed ininterrotta di servizio;

2) l'intera indennità di anzianità quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i cinque anni di anzianità come sopra.

Per poter aver diritto al trattamento di cui al punto 1) il lavoratore dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio: se proveniente dagli apprendisti deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intera indennità di anzianità è pure dovuta alle donne dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

La stessa intera indennità di anzianità verrà corrisposta ai lavoratori che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni 60 e, se donne, gli anni 55 di età.

Il trattamento sopra stabilito per i dimissionari non è dovuto al lavoratore che si dimetta essendo in corso, a suo carico, un provvedimento o un'inchiesta di carattere disciplinare.

Per quanto riguarda il trattamento in caso di morte si fa richiamo al disposto dell'art. 2122 del Codice civile.

Segue TABELLA A

Operai donne non capo famiglia

ZONA	Specializzati Sup. 20 anni	Specializzati 18-20 anni	Specializzati 16-18 anni	Qualificati Sup. 20 anni	Qualificati 18-20 anni	Qualificati 16-18 anni	Qualificati Inf. 16 anni	Comuni Sup. 20 anni	Comuni 18-20 anni	Comuni 16-18 anni	Comuni Inf. 16 anni	Manovali Sup. 20 anni	Manovali 18-20 anni	Manovali 16-18 anni	Manovali Inf. 16 anni	Apprendisti 16-18 anni	Apprendisti Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	46.750	45.950	42.300	40.550	39.100	33.150	28.150	36.200	32.300	28.450	24.900	34.500	30.800	27.150	23.850	21.650	18.500
Torino	46.900	45.150	41.500	39.850	38.400	32.600	28.700	35.600	31.700	27.050	24.500	33.900	30.300	26.700	23.400	21.250	18.050
Genova	46.850	46.050	41.450	39.750	38.350	32.550	28.650	35.500	31.600	27.900	24.450	33.550	30.250	26.850	23.350	21.500	18.050
ZONA I: Como, Firenze, Roma	45.850	45.050	41.450	39.760	38.350	32.550	28.650	35.500	31.600	27.900	21.450	35.850	20.250	26.650	23.350	21.200	18.050
Situazione extra: Varese	46.200	45.450	41.800	40.100	38.650	32.800	28.900	35.800	31.950	28.150	24.650	34.150	30.500	26.850	23.550	21.400	18.200
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Trieste, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	44.900	44.150	40.550	38.950	37.600	31.850	28.100	34.750	30.950	27.350	23.950	33.100	29.550	26.100	22.900	20.650	17.690
Situazioni extra:																	
Crema	47.[illegible]	46.400	42.600	40.900	39.400	33.350	29.400	36.600	32.550	28.700	25.100	34.800	31.050	27.350	24.050	21.850	18.650
Sondrio	45.650	45.200	41.550	39.850	38.450	32.600	28.700	35.650	31.700	28.000	24.500	33.950	30.300	26.700	23.400	21.250	18.100
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia	43.850	43.100	39.700	38.100	36.700	31.200	27.500	33.950	30.250	26.750	23.400	32.400	28.900	25.550	22.500	20.100	17.150
Situazioni extra:																	
Biella	46.300	45.500	41.800	40.100	38.700	32.800	28.900	35.850	31.950	28.150	24.650	34.150	30.500	26.850	23.550	21.400	18.200
Vercelli	44.250	43.600	40.000	38.250	36.900	31.850	27.600	34.050	30.350	26.800	23.500	32.400	28.900	25.500	22.500	20.100	17.150
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	43.350	42.600	39.200	37.600	36.250	30.800	27.200	33.450	29.900	26.400	23.100	31.850	28.500	25.150	22.150	19.800	16.800
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	42.950	42.260	38.850	37.150	35.800	30.450	26.900	33.050	29.450	26.050	22.850	31.600	28.050	24.800	21.800	19.400	16.500
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	42.600	41.850	38.550	36.850	35.550	30.250	26.700	32.800	29.200	25.800	22.700	31.150	27.850	24.650	21.650	19.250	16.350
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	41.850	41.150	37.850	36.250	34.950	29.700	26.250	32.150	28.650	25.400	22.250	30.300	27.000	24.100	21.250	18.800	15.950
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	41.200	40.450	37.300	35.650	34.400	29.150	25.850	31.650	28.200	24.950	21.900	30.000	26.900	23.750	20.900	18.450	15.600
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	40.250	39.600	36.450	34.600	33.350	28.350	25.150	30.650	27.350	24.200	21.250	29.100	26.050	23.050	20.350	17.750	15.050
Situazione extra: Ascoli Piceno	40.450	39.900	36.650	34.850	33.600	28.600	25.250	30.800	27.500	24.350	21.400	29.250	26.250	23.150	20.450	17.850	15.150
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	29.050	38.400	35.350	33.650	32.450	27.700	24.450	29.650	26.550	23.500	20.700	28.300	25.150	22.300	19.650	17.350	14.400
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	37.950	37.350	34.450	32.750	31.600	27.000	23.800	28.900	25.900	22.850	20.150	27.350	24.500	21.750	19.200	16.500	13.900
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	36.650	36.050	33.250	31.650	30.550	26.100	23.150	27.900	24.950	22.150	19.450	26.400	23.700	21.000	18.600	16.350	13.850

REGOLAMENTAZIONE INTERMEDI

Art. 1.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova che deve risultare da comunicazione scritta e che non può essere superiore a mesi 2.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto per la categoria cui il lavoratore viene assegnato e va corrisposta per il periodo di lavoro effettivamente prestato.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento e senza preavviso nè indennità.

Nel caso che il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, intervenuti dopo il compimento della metà del periodo di cui al primo comma, il periodo di prova riprende il suo decorso escludendosi dalla sua durata complessiva l'assenza per la malattia o l'infortunio e ferma restando la reciproca facoltà di recesso di cui al terzo comma, purchè a seguito di accertata guarigione il lavoratore riprenda il lavoro entro un periodo massimo di giorni 15 dall'inizio dell'interruzione. L'applicazione di questa norma può essere richiesta dal lavoratore in prova per una sola volta.

Qualora alla scadenza del periodo di prova la Società non receda dal rapporto il lavoratore si intende confermato in servizio e la sua anzianità decorre dalla data di assunzione in prova.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE ED ESEMPLIFICAZIONE DEGLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE

Appartengono alle categorie intermedie i lavoratori le cui mansioni, pur non potendo dare luogo al riconoscimento della qualifica impiegatizia:

a) o richiedano una specifica competenza tecnico-pratica e si esplichino nella guida e nel controllo di un gruppo di operai, acquistando particolare rilievo rispetto alle mansioni di questi ultimi;

b) oppure, pur non esplicandosi nella guida e nel controllo di altri operai, abbiano tuttavia un carattere di specifica e particolare importanza rispetto alle mansioni proprie degli operai stessi e comportino fiducia e responsabilità che non siano normalmente richieste agli operai.

Restano comunque escluse le mansioni di vigilanza, custodia o simili in quanto comprese nella classificazione degli operai.

I lavoratori di cui sopra sono suddivisi in due gradi.

Appartengono al primo grado i lavoratori per i quali l'esercizio delle mansioni sopra specificate comporti:

— per il punto *a)* una specifica competenza ai fini della condotta delle operazioni inerenti agli impianti o servizi cui sono preposti e le cui mansioni rivestono carattere di particolare importanza per la loro natura e per la loro difficoltà o delicatezza;

— per il punto *b)* un grado di obiettiva equivalenza alle mansioni di cui al punto precedente, per competenza, responsabilità e fiducia.

Appartengono al secondo grado tutti gli altri lavoratori aventi diritto alla categoria intermedia.

A titolo di esempio verranno assegnati al primo grado i lavoratori aventi mansioni di:

— capo operaio di officina meccanica;
— capo operaio di officina automezzi.

A titolo di esempio verranno assegnati al secondo grado i lavoratori aventi mansioni di:

— capo operaio di officina;
— fattorino di sede centrale con particolare responsabilità e fiducia;
— capo di guardie giurate preposto alla distribuzione dei turni di servizio con funzioni di controllo e non partecipante ai turni di guardia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Qualora nel futuro la Società intendesse introdurre nuovi sistemi di classificazione e di valutazione questi saranno concordati con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Art. 3.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di retribuzione, nè un mutamento sostanziale della sua posizione.

All'intermedio di 2° grado, che sia destinato a compiere mansioni inerenti al 1° grado, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra lo stipendio di fatto goduto e lo stipendio che avrebbe percepito in caso di passaggio definitivo al grado superiore.

Trascorso un periodo di due mesi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, al grado superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, o per altre cause, che comportino per la Società l'obbligo della conservazione del posto, nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 15 giorni e per tutta la durata successiva della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di grado, sempre che il periodo di sostituzione non si protragga oltre i 5 mesi.

Tuttavia non si farà luogo al passaggio definitivo al grado superiore, anche dopo trascorso tale periodo, nei confronti del lavoratore adibito alla sostituzione di altro lavoratore chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi.

Ferme restando le eccezioni di cui al terzo comma, gli intermedi di 2° grado, che in un periodo di due anni hanno disimpegnato mansioni di 1° grado, anche non continuativamente, per una durata complessiva minima non inferiore ai quattro mesi, purchè a periodi continuativi di 20 giorni lavorativi ciascuno, passeranno a tutti gli effetti al grado superiore allo inizio del periodo di paga successivo al compimento dei predetti quattro mesi.

Art. 4.

PASSAGGIO DA OPERAIO ALLA CATEGORIA DEGLI INTERMEDI

Il passaggio da operaio alla categoria degli intermedi non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio prestata come operaio è utile agli effetti dei sottoelencati istituti della regolamentazione riguardante gli appartenenti alla categoria intermedia, nei limiti e con le norme appresso specificate:

1) *Aumenti periodici di anzianità*

L'importo in cifra degli aumenti periodici fruiti dal lavoratore ai sensi dell'art. 15 della Regolamentazione Operai, all'atto del suo passaggio alla categoria intermedia verrà riportato sul minimo tabellare e relativa indennità di contingenza della categoria intermedia alla quale viene assegnato. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 60% prevista nell'art. 13, sarà tradotto nel numero degli aumenti periodici e corrispondente percentuale riferiti al minimo tabellare e relativa indennità di contingenza della predetta categoria degli intermedi.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici residui quanti ne occorrono per raggiungere la percentuale complessiva del 60% del minimo tabellare mensile della sua nuova categoria e della relativa indennità di contingenza.

Le frazioni di aumento periodico (in percentuale) che verranno eventualmente a determinarsi in occasione del suddetto passaggio di categoria saranno conguagliate con l'ultimo aumento periodico.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio dalla categoria operai a quella intermedi sarà utile nella misura del 50% agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico biennale di anzianità.

2) *Ferie, malattia e preavviso*

Il servizio compiuto come operaio prima dell'assegnazione alla categoria intermedia verrà computato nella misura del 50% agli effetti della determinazione del trattamento di ferie e malattia nonchè del termine di preavviso.

3) *Indennità di licenziamento*

Per il lavoratore già operaio l'indennità di licenziamento calcolata secondo i criteri e le misure previste nell'art. 28 della Regolamentazione per gli Operai, relativa all'anzianità di servizio prestata in tale qualifica prima dell'assegnazione alla categoria intermedi, verrà trasformata, all'atto di detta assegnazione, dal computo in giorni a quello in trentesimi sulla base del rapporto 30:25.

L'indennità di licenziamento espressa in trentesimi, derivante dalla trasformazione di cui sopra, verrà liquidata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, in aggiunta all'indennità di licenziamento relativa al periodo di effettivo servizio trascorso nella categoria intermedia secondo le misure di cui all'art. 24 della presente Regolamentazione e liquidata sulla base della retribuzione di fatto goduta all'atto del licenziamento stesso.

Qualora all'atto del passaggio alla categoria intermedia il lavoratore, in relazione al periodo di effettivo servizio prestato come operaio, abbia maturato, ai sensi dell'art. 28 della relativa Regolamentazione, il diritto ad uno scaglione di indennità di anzianità che tradotto in trentesimi secondo il rapporto indicato nel precedente comma risulti superiore a quello previsto nell'art. 24, comma 1, lettere *a*) e *b*) della presente Regolamentazione, conserverà il predetto trattamento maturato come operaio fino a che non avrà raggiunto, come intermedio, l'anzianità necessaria per aver diritto, ai sensi del citato art. 24, allo scaglione che prevede un trattamento in trentesimi superiore a quello goduto come operaio.

Art. 5.

ABITI DA LAVORO

Per quanto riguarda gli abiti da lavoro, ai lavoratori che non rientrino nei casi previsti nei commi successivi la Società fornirà gratuitamente in uso una tuta da lavoro ogni 12 mesi.

Sono esclusi dalla concessione di cui sopra i lavoratori in prova e quelli assunti a tempo determinato per un periodo inferiore ai 6 mesi.

Allo scopo di assicurarne la normale manutenzione (lavaggio, riparazioni, ecc.) la Società fornità una tantum una seconda tuta all'atto della conferma in servizio.

Ogni 12 mesi verrà rinnovata una tuta da lavoro; qualora la sostituzione dovesse essere effettuata prima di detto termine per cause attribuibili al lavoratore, quest'ultimo sarà tenuto a risarcire la Società del relativo danno.

Ai lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario o che ne comportino uno speciale, sarà fornito in uso l'abito da lavoro, tenendo presente la necessità di assicurare la efficienza di detto abito agli effetti della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

Ai lavoratori che esplichino continuamente la loro attività in condizioni del tutto particolari o esposti alle intemperie dovranno essere forniti quegli indumenti speciali che saranno più appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.

Ai lavoratori addetti ai lavori particolarmente imbrattanti la Società assicurerà la possibilità del ricambio dell'abito durante il lavoro.

Alla fornitura degli abiti da lavoro, di cui ai tre precedenti commi, potrà essere provveduto mediante dotazione di reparto, facendo salve le opportune esigenze igieniche.

Qualora la Società richieda che i lavoratori indossino abiti speciali o divise, provvederà alla relativa fornitura.

La Società inoltre doterà i lavoratori dei mezzi protettivi previsti dalle vigenti norme sull'igiene e la sicurezza del lavoro ed il lavoratore sarà responsabile della buona conservazione di detti mezzi.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è di 44 ore settimanali, salvo le deroghe e le eccezioni previste dalle disposizioni di legge in vigore o dal presente contratto.

L'orario normale di lavoro per i lavoratori che prestano la loro opera in turni continui ed avvicendati e sono addetti a processi produttivi che debbono necessariamente svolgersi a ciclo continuo è di 42 ore medie settimanali nel ciclo normale dei turni.

L'orario normale di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non può eccedere le 56 ore settimanali.

In caso di effettuazione di lavoro oltre i limiti sopraindicati e fino al raggiungimento del limite di legge di 48 ore settimanali (60 ore per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia) le ore lavorate saranno retribuite senza alcuna maggiorazione.

L'orario settimanale di lavoro sarà distribuito in 5 giornate lavorative (di norma dal lunedì al venerdì), per tutto o parte del personale, nelle sedi di lavoro presso le quali le esigenze tecnico-produttive, valutate a giudizio della Società, lo consentano, restando inteso che in tale caso le ore lavorative della giornata del sabato verranno ripartite negli altri giorni della settimana. La Società si riserva comunque la facoltà di richiedere prestazioni per la giornata del sabato. Qualora tali prestazioni vengano richieste per l'intera giornata del sabato il lavoratore non ha diritto ad alcun compenso purchè venga esonerato dal prestare servizio nel primo giorno feriale immediatamente successivo.

I lavoratori non possono esimersi salvo giustificati motivi individuali di impedimento, dall'effettuare i lavori in turni.

Per la determinazione degli orari di lavoro, da esporre in apposita tabella, si rinvia alle disposizioni di cui all'art. 12 del regio decreto-legge 10 settembre 1923, n. 1955.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

I. Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni destinati al riposo compensativo a norma di legge;

b) le seguenti festività:

2 giugno - Fondazione della Repubblica
25 aprile Anniversario della Liberazione
1° maggio Festa del Lavoro
4 novembre Giorno dell'Unità Nazionale

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1° gennaio Capodanno
6 gennaio Epifania
19 marzo San Giuseppe
Lunedì di Pasqua
Ascensione
Corpus Domini
29 giugno SS. Pietro e Paolo
15 agosto Assunzione
1° novembre Ognissanti
8 dicembre Immacolata Concezione
25 dicembre S. Natale
26 dicembre S. Stefano

d) il giorno del Santo Patrono del luogo dove trovasi la sede di lavoro presso cui il lavoratore presta normalmente la sua opera. Per le località nelle quali il giorno del Santo Patrono coincide con una delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*) (Mestre, Biella, ecc.) verrà tuttavia fissata una giornata sostitutiva, d'accordo tra la Società e la Commissione interna.

Le festività di cui alle lettere *b*) e *c*) saranno integrate o sostituite con quelle che verranno eventualmente riconosciute a norma di legge.

Nelle festività sopraindicate nelle lettere *b*), *c*) e *d*) al lavoratore che non presti la sua opera non spetterà alcun particolare trattamento economico oltre alla sua normale retribuzione. Tuttavia qualora una festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) coincida con la domenica, al lavoratore verrà corrisposto, in aggiunta a tale retribuzione, l'importo di una quota giornaliera di retribuzione di fatto, ivi compresa l'eventuale indennità di turno, computata con i criteri indicati dall'art. 12 della presente Regolamentazione.

Il trattamento di cui sopra verrà praticato anche ai lavoratori che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza di una delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) con un giorno di riposo compensativo.

Il lavoro prestato nei giorni festivi di cui alle lettere *a*), *b*), *c*) e *d*) verrà compensato secondo le norme previste dall'art. 8 per il lavoro festivo.

II. Nelle giornate di giovedì santo, del 14 agosto, del 2 novembre, del 24 dicembre e del 31 dicembre, lo orario di lavoro sarà di solito limitato alla parte di orario normale precedente alle ore 13.

Nelle giornate suddette sarà praticato il seguente trattamento:

a) ai lavoratori che saranno chiamati a prestare servizio per la parte di orario normale successiva alle ore 13, sarà corrisposta la retribuzione oraria, ivi compresa l'eventuale indennità di turno, esclusa l'indennità di contingenza, senza alcuna maggiorazione per le ore di lavoro effettivamente prestate;

b) nulla spetterà, oltre la normale retribuzione, ai lavoratori che non verranno chiamati in servizio dopo le ore 13.

Il lavoro prestato nelle suddette 5 giornate oltre i limiti dell'intero orario normale giornaliero sarà retribuito a norma dell'art. 8, punto 1.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO FESTIVO, LAVORO NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuat[illegible] oltre i limiti degli orari normali di cui al 4° comma dell'art. 6 della presente Regolamentazione.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato f[illegible] le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate destinate al riposo settimanale, a meno che non venga concesso, a termini di legge, il riposo compensativo in altro giorno della settimana, nonchè il lavoro effettuato nei giorni di cui alle lettere *b*), *c*), e *d*) dell'art. 7 della presente Regolamentazione.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare nei limiti previsti dalla legge il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo dovranno essere espressamente disposti ed autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per le prestazioni sopraindicate sono le seguenti:

1.	Lavoro straordinario diurno feriale	30%
2.	Lavoro effettuato nei giorno festivi di cui al 3° comma, per le prime 8 ore (10 ore per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia)	50%
3.	Lavoro straordinario festivo	60%
4.	Lavoro notturno festivo	60%
5.	Lavoro straordinario notturno festivo	70%
6.	Lavoro notturno non compreso in turni	35%
7.	Lavoro straordinario notturno feriale	60%

Per lavoro straordinario festivo si intende quello effettuato in giorni festivi oltre i limiti di cui al punto 2.

Le percentuali di cui sopra verranno applicate sulla quota oraria dello stipendio di fatto, costituita esclusivamente dal minimo mensile tabellare di grado, più gli aumenti di merito, le eventuali altre eccedenze sul minimo predetto e gli aumenti periodici di anzianità (escluso ogni altro elemento della retribuzione), nonchè sulla quota oraria di indennità di contingenza. A tal fine, anche per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, la quota oraria dell'indennità di contingenza sarà commisurata ad 1/8 della misura giornaliera dell'indennità stessa.

La quota oraria dello stipendio di fatto, come sopra costituito, si determina dividendo per 180 l'importo mensile dello stipendio stesso.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti espressamente danno atto che dalla quota oraria di stipendio di fatto soggetta alle maggiorazioni di cui all'art. 8 resta escluso ogni altro emolumento che non sia stato espressamente considerato nell'articolo stesso.

Art. 9.

SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DI LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se la Società trattiene il lavoratore sul luogo del lavoro, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Art. 10.

RICUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per interruzioni di lavoro concordate tra la Società e i lavoratori, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro i trenta giorni immediatamente successivi alla settimana in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 11.

RETRIBUZIONE

A) *Elementi della retribuzione*

1) stipendio (minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare);

2) indennità di contingenza.

B) *Competenze aggiuntive*

1) indennità di mensa;

2) tredicesima, quattordicesima mensilità, gratifica pasquale, ed indennità speciale;

3) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze o condizioni (indennità di zona malarica, ecc.).

Gli elementi di cui alle precedenti lettere *A*) e *B*) vengono corrisposti con le modalità indicate nei relativi articoli della presente Regolamentazione.

Art. 12.

MINIMI MENSILI

I minimi tabellari di stipendio mensili afferenti a ciascuno dei due gradi previsti dall'art. 2 della presente Regolamentazione e in vigore alla data di sottoscrizione del presente contratto sono quelli indicati nelle tabelle allegate alla presente Regolamentazione.

Tali tabelle sono distinte per uomini e donne capo famiglia e per donne non capo famiglia. A tale effetto la condizione di donna capo famiglia va determinata con riferimento alle vigenti disposizioni sugli assegni familiari.

Per determinare il minimo orario i suddetti minimi vengono divisi per 180. Per determinare l'importo giornaliero dei minimi stessi, essi vengono divisi per 25.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Nei minimi indicati dalle tabelle di cui all'art. 12 sono stati conglobati gli assegni integrativi *A* e *B* di cui all'art. 14 del contratto collettivo aziendale 25 maggio 1956 ed all'accordo sindacale 4 febbraio 1957.

Art. 13.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio, ad una maggiorazione del 6 per cento sul minimo tabellare e sulla indennità di contingenza del grado di appartenenza fino a raggiungere la percentuale massima complessiva del 60 per cento.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio. Tuttavia la data di decorrenza del primo aumento periodico sarà anticipata al 1° gennaio dell'anno in cui si compie il primo biennio di servizio, riducendo la maggiorazione di cui sopra di tanti ventiquattresimi quanti saranno i mesi di anticipato godimento; in tal modo i successivi aumenti periodici biennali decorreranno sempre dal 1° gennaio nella misura di cui al comma precedente.

Nel caso di passaggio dal 2° al 1° grado il lavoratore manterrà, in aggiunta al nuovo minimo ed alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel grado di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 60 per cento, sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare del nuovo grado e della relativa indennità di contingenza.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a mutare tanti aumenti periodici residui del 6 per cento quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale complessiva del 60 per cento del minimo tabellare del nuovo grado e della relativa indennità di contingenza. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di grado sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Le frazioni di aumento periodico, in percentuale, che verranno eventualmente a determinarsi saranno conguagliate con l'ultimo aumento periodico.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di variazione dei minimi tabellari, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sulla somma del nuovo minimo e della relativa indennità di contingenza.

In caso di trasferimento del lavoratore la percentuale complessiva verrà applicata sul minimo tabellare del grado di appartenenza in vigore nel luogo di nuova destinazione e sulla relativa indennità di contingenza.

Agli effetti del presente articolo si terrà conto della indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente. Le variazioni dell'indennità di contingenza intervenute nel corso dell'anno daranno luogo al ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità maturati al termine di ogni anno solare con applicazione dal 1° gennaio successivo.

NORME TRANSITORIE

1) In relazione all'aumento dal 5 per cento al 6 per cento della maggiorazione per il 1° e 2° biennio di servizio, per i lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto che hanno già maturato uno o due aumenti periodici verrà apportato alle percentuali complessive maturate un aumento di uno o due punti rispettivamente. La percentuale complessiva così ottenuta verrà applicata sul minimo tabellare in atto al 1° giugno 1959 e sulla indennità di contingenza in atto al 31 dicembre 1958. L'aumento decorre dal 1° giugno 1959.

2) In relazione alla nuova percentuale massima degli aumenti periodici fissata dall'art. 13, a tutti i lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del contratto, compresi coloro che non hanno maturato alcun aumento periodico di anzianità, sarà concesso, eventualmente in aggiunta all'aumento disposto dal precedente punto 1), un aumento pari al 3% del minimo tabellare in vigore al 1° giugno 1959 e della indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre 1958. L'aumento decorre dal 1° giugno 1959.

3) In applicazione di quanto previsto nel 2° comma dell'art. 13, al personale che compie un biennio di servizio nell'anno 1960 o nell'anno 1961 la decorrenza del relativo aumento periodico sarà anticipata al 1° gennaio 1960 o al 1° gennaio 1961 rispettivamente, riducendo la prevista percentuale di maggiorazione di tanti ventiquattresimi quanti saranno i mesi di anticipato godimento; in tal modo i successivi aumenti periodici decorreranno sempre dal 1° gennaio nella misura di cui al 1° comma dell'art. 13.

Art. 14.

DOPPIE MENSILITÀ

La Società corrisponderà in occasione del S. Natale una tredicesima mensilità ed alla fine del mese di giugno una quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione normale mensile percepita da ciascun lavoratore alle rispettive date di maturazione.

Agli effetti delle predette corresponsioni saranno considerati retribuzione normale mensile lo stipendio di fatto, l'indennità di contingenza, l'indennità di mensa di cui all'art. 7 della Parte Comune e l'eventuale indennità di turno come previsto dall'art. 11 della Parte Comune, esclusa ogni altra competenza aggiuntiva.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, al lavoratore non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi delle mensilità di cui sopra, quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel periodo annuale cui ciascuna di esse si riferisce. La frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti come mese intero; la frazione inferiore verrà invece trascurata.

La tredicesima mensilità si intende riferita al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre; la quattordicesima mensilità si intende riferita al periodo dal 1° luglio a 30 giugno.

Art. 15.

GRATIFICA PASQUALE

Alla data del 31 marzo di ogni anno la Società corrisponderà indistintamente a tutti gli intermedi una gratifica pasquale nella misura di L. 25.000.

Detta gratifica si intende riferita al periodo 1° aprile 31 marzo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, all'intermedio non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell' indennità stessa quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel suindicato periodo annuale di riferimento. La frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti come un dodicesimo; la frazione inferiore verrà invece trascurata.

Art. 16.

INDENNITA' SPECIALE

La Società corrisponderà alla fine del mese di settembre di ogni anno una « indennità speciale » nella seguente misura:

— intermedio di 1° grado: L. 55.000

— intermedio di 2° grado: L. 50.000.

Detta indennità si intende riferita al periodo 1° ottobre 30 settembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, al lavoratore non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi della indennità stessa, quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel suindicato periodo annuale di riferimento. La frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti come mese intero: la frazione inferiore verrà invece trascurata.

Art. 17.

FERIE

Il lavoratore che ha compiuto dodici mesi di servizio presso la Società ha diritto ad un periodo annuale di ferie con decorrenza della normale retribuzione, pari a:

15 giorni lavorativi da 1 a 5 anni compiuti di servizio;

20 giorni lavorativi da 5 a 10 anni compiuti di servizio;

25 giorni lavorativi da 10 a 20 anni compiuti di servizio;

30 giorni lavorativi oltre i 20 anni compiuti di servizio.

Per i lavoratori il cui orario settimanale è distribuito in 5 giornate lavorative, viene attribuito ad ogni giorno di ferie fruito il valore di 1,2.

I giorni festivi di cui all'art. 7 ricorrenti nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie e pertanto o si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale oppure al pagamento della relativa indennità per le giornate di ferie non godute.

In caso di ferie collettive, al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle intere ferie annuali competerà il godimento delle ferie in proporzione ai dodicesimi corrispondenti ai mesi di servizio effettivamente compiuti.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Società secondo le esigenze di servizio e, compatibilmente con dette esigenze, tenendo conto dei desideri dei lavoratori.

Il periodo feriale ha normalmente carattere continuativo. Il pagamento delle competenze relative a periodi di paga che vengono a scadere durante le ferie sarà effettuato, se richiesto dal lavoratore, all'inizio del periodo feriale.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie. In caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie verrà risarcito con un'indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, la Società sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni, al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

Qualora il licenziamento avvenga nel corso del primo anno di servizio, i dodicesimi di ferie verranno corrisposti purchè il lavoratore abbia compiuto almeno sei mesi di servizio.

Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate, a questi effetti, come mese intero; le frazioni inferiori saranno trascurate.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 18.

CONGEDO MATRIMONIALE

Ai lavoratori di ambo i sessi aventi almeno tre mesi di anzianità verrà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di quindici giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione.

Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 10 giorni dal suo inizio e dovrà essere documentata.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa richiamo al contratto collettivo di lavoro interconfederale 31 maggio 1941.

Il trattamento come sopra corrisposto dalla Società assorbe, fino a concorrenza dello stesso, quello previsto dal contratto collettivo di lavoro interconfederale sopra richiamato.

Qualora intervenissero in avvenire norme di carattere generale per la disciplina della stessa materia, il trattamento stabilito dal presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento che sarà disposto con dette norme.

Art. 19.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALE

L'assenza per malattia o infortunio non professionale deve essere comunicata alla Società possibilmente entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa e comunque non oltre il secondo giorno di assenza.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire alla Società, non oltre il terzo giorno dall'inizio della assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

La mancanza di tali comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Avvenendo la sospensione del servizio per malattia od infortunio non professionale, il lavoratore non in prova ha diritto al seguente trattamento:

1) conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di effettivo servizio fino a 5 anni;

2) conservazione del posto per mesi 8 agli aventi anzianità di effettivo servizio da oltre 5 fino a 10 anni;

3) conservazione del posto per mesi 10 agli aventi anzianità di effettivo servizio da oltre 10 fino a 15 anni;

4) conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità di effettivo servizio di oltre 15 anni.

In relazione ai suindicati periodi, il lavoratore non in prova ha diritto ad un trattamento corrispondente:

a) nel primo caso, all'intera retribuzione per i primi quattro mesi ed a metà per i successivi due:

b) nel secondo caso, all'intera retribuzione per i primi cinque mesi ed a metà di essa per i successivi tre;

c) nel terzo caso, all'intera retribuzione per i primi sei mesi ed a metà di essa per i successivi quattro:

d) nel quarto caso, all'intera retribuzione per i primi otto mesi ed a metà di essa per i successivi quattro.

Comunque non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto:

a) mesi 9 in un periodo di un anno per gli aventi anzianità di cui al punto 1;

b) mesi 12 in un periodo di 18 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2;

c) mesi 15 in un periodo di 2 anni per gli aventi anzianità di cui al punto 3;

d) mesi 18 in un periodo di 27 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 4.

Il lavoratore che si ammala o che si infortuna dopo essere stato preavvisato di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove la Società risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità di anzianità per licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità di anzianità per licenziamento e senza preavviso.

Ove ciò non avvenga e la Società non provveda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità per licenziamento.

[illegible] caso di malattia o infortunio di seria entità, sopraggiunti durante il godimento delle ferie, la Società valuterà caso per caso se computare o meno il periodo di malattia o di infortunio nel numero di giorni di ferie fruiti.

La Società ha facoltà di accertare in tutti i casi di applicazione del presente articolo lo stato di salute del lavoratore mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Ogni qualvolta si verifichino divergenze tra i risultati quello del lavoratore, verrà designato di comune accordo un terzo medico. In difetto di accordo, l'accertamento verrà demandato al medico provinciale.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento praticati dagli enti mutualistici nonchè i doveri del lavoratore durante la sospensione del servizio e la conservazione del posto in caso di t.b.c., si rimanda alle disposizioni vigenti in materia.

Il trattamento economico indicato nel presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento economico che in caso di malattia o infortunio non professionale competa al lavoratore per effetto di norme assicurative e assistenziali già in atto o che vengano istituite nell'avvenire.

CHIARIMENTO A VERBALE

L'importo delle indennità di malattia corrisposte dall'INAM o dall'INPS dovrà essere immediatamente versato alla Società a cura del lavoratore.

Art. 20.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Per il caso di infortunio o malattia professionale intendendosi per tali quelli disciplinati dal regio decreto 17 agosto 1935, n. 1765, e dal regio decreto 1° dicembre 1936, n. 2276, e successive norme regolamentari e integrative, si fa richiamo a quanto previsto nelle predette norme.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denuncie di legge.

Nelle evenienze di cui sopra la Società conserverà il posto del lavoratore per tutto il periodo di inabilità temporanea sussidiato dall'INAIL.

Per quanto riguarda il trattamento economico a carico della Società, varranno le disposizioni di cui allo art. 19 e detto trattamento è assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento economico che nella evenienza in questione compete al lavoratore per effetto delle norme di legge richiamate nel primo comma.

Per quanto altro non previsto nel presente articolo, valgono, in quanto applicabili, le disposizioni stabilite nel richiamato art. 19.

CHIARIMENTO A VERBALE

L'importo della indennità temporanea liquidata dall'INAIL dovrà essere immediatamente versato alla Società a cura del lavoratore.

Art. 21.

TRASFERIMENTI

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto normalmente con congruo preavviso.

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza

temente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento ed al preavviso.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio con i normali mezzi di trasporto e, per la durata del viaggio medesimo, il rimborso delle spese di vitto ed eventuale alloggio per sè e per i familiari conviventi ed a di lui carico (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado) che lo seguono nel trasferimento, nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.); il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con la Società.

All'atto del trasferimento verrà corrisposta al lavoratore una indennità commisurata all'importo di 20 giornate di retribuzione (compresa l'indennità di contingenza) più l'importo di 5 giornate di retribuzione (compresa l'indennità di contingenza) per ogni familiare come sopra indicato che lo segua nel trasferimento.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di detto indennizzo, su presentazione di adeguata documentazione, fino all'importo massimo di 11 mensilità di affitto.

All lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Art. 22.

PARTE DISCIPLINARE

Disciplina aziendale

Il lavoratore in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di correttezza verso i colleghi e di subordinazione verso i superiori.

I superiori devono improntare i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

In particolare il lavoratore è tenuto a:

1) curare con zelo gli interessi della Società nei rapporti tanto interni quanto con il pubblico;

2) conservare assoluta segretezza sugli interessi e sull'attività della Società e non trarre profitto da quanto eventualmente a sua conoscenza in relazione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, nè esplicare attività contrarie agli interessi aziendali;

3) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchine strumenti a lui affidati.

II. *Provvedimenti disciplinari*

Le mancanze dei lavoratori saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività, senza riguardo all'ordine con cui i provvedimenti disciplinari sono di seguito elencati.

Le mancanze devono essere contestate al lavoratore in modo che a questi sia consentito di giustificarsi.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto e all'eventuale Regolamento Interno aziendale o alle altre disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 15 giorni lavorativi;

d) licenziamento ai sensi della successiva parte IV

I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere c) e d) verranno portati a conoscenza degli intermedi, per iscritto.

III. *Ammonizione — Sospensione*

Normalmente e salvo i casi di particolare gravità o di recidività, l'ammonizione scritta o la sospensione verranno inflitte per le seguenti mancanze al lavoratore:

a) che non osservi l'orario o non adempia alle formalità prescritte dalla Società per il controllo delle presenze;

b) che senza autorizzazione del proprio diretto superiore o senza giustificato motivo non si presenti al lavoro o ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione o lo sospenda o lo protragga o abbandoni il posto di lavoro;

c) che non esegua il lavoro con assiduità e secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza o che esegua lavori non ordinatigli;

d) che per disattenzione arrechi danni, anche se lievi, alle macchine, agli impianti o ai materiali, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) che costruisca o faccia costruire oggetti o comunque faccia lavori in luoghi di pertinenza della Società per conto proprio o di terzi, con lieve danno per la Società;

f) che promuova o effettui nelle sedi di lavoro collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate senza autorizzazione della Direzione;

g) che commetta atti i quali portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza delle persone e degli impianti.

IV. *Licenziamento per motivi disciplinari*

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro per motivi disciplinari potrà essere inflitto in tutti quei casi in cui il lavoratore commetta mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione,

Detto licenziamento può essere inflitto:

a) senza preavviso ma con la corresponsione della indennità di anzianità per licenziamento.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro.

In via esemplificativa ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

1° assenze ingiustificate prolungate per oltre tre giorni consecutivi e assenze ripetute per 5 volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

2° diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto in luogo di pertinenza della Società e che perturbi il normale andamento del lavoro;

3° recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte III o inadempimento degli obblighi contrattuali o derivanti da eventuale Regolamento interno o da altre norme aziendali, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di minore gravità o quando la gravità dell'inadempimento comporti l'applicazione diretta della sanzione prevista nel punto a) della presente parte quarta, sempre che negli inadempienti non si riscontri il dolo;

b) senza preavviso e senza indennità di anzianità per licenziamento. In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi alla Società grave nocumento morale e materiale o che compia azioni che siano considerate delittuose a termini di legge.

In via esemplificativa tale provvedimento si applicherà nei seguenti casi:

1° contravvenzione al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso;

2° riproduzione o asportazione di schizzi o disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti della Società o comunque asportazione di materiale della Società o danneggiamento volontario al materiale stesso;

3° irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;

4° recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte III o concorso di particolare gravità nelle mancanze stesse o quando in esse si riscontri il dolo;

5° grave insubordinazione verso i superiori.

L'applicazione delle sanzioni previste nel presente articolo prescinde dal diritto della Società al risarcimento dei danni.

Art. 23.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, salvo il caso di risoluzione del rapporto ai sensi dell'art. 22, parte IV, della presente Regolamentazione.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento una volta superato il periodo di prova, sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori con anzianità di servizio ininterrotta fino a 5 anni compiuti:

1° mesi uno e mezzo di preavviso per gli appartenenti alla categoria intermedia di 1° grado;

2° mesi uno di preavviso per gli appartenenti alla categoria intermedia di 2° grado;

b) per i lavoratori con anzianità di servizio ininterrotta da oltre i 5 anni fino a 10 anni compiuti:

1° mesi due di preavviso per gli appartenenti alla categoria intermedia di 1° grado;

2° mesi uno e mezzo per gli appartenenti alla categoria intermedia di 2° grado;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di anzianità di servizio ininterrotto:

1° mesi tre di preavviso per gli appartenenti alla categoria intermedia di 1° grado;

2° mesi due di preavviso per gli appartenenti alla categoria intermedia di 2° grado.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

Il termine di preavviso decorre dal 1° o dal 16 del mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso di questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Durante il compimento con periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze della Società.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennità per il periodo di preavviso non compiuto.

Art. 24.

INDENNITA' DI ANZIANITA' PER LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro effettuato ai sensi dell'art. 22, Parte IV, lettera b) il lavoratore che abbia compiuto almeno un anno intero

di servizio e che venga licenziato ha diritto ad una indennità di anzianità pari a:

a) 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione normale mensile per il 1° e per il 2° anno intero di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio;

b) 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione normale mensile per ciascuno degli anni dal 3° (terzo) al 10° (decimo) compreso di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio;

c) 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione normale mensile per ciascuno degli anni dall'11° (undicesimo) al 15° (quindicesimo) compreso di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio ;

d) 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione normale mensile per ciascuno degli anni successivi al 15° (quindicesimo) di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno vengono conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

Il trattamento di cui sopra si applica a decorrere dalla data di assunzione come intermedio o dalla data di passaggio da operaio ad intermedio.

Agli effetti del presente articolo vanno compresi nella retribuzione normale mensile, oltre allo stipendio di fatto, l'indennità di contingenza in atto alla data di risoluzione del rapporto, un dodicesimo della tredicesima e della quattordicesima mensilità nonchè della gratifica pasquale e della indennità speciale, la indennità di mensa e l'eventuale indennità di turno.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, al lavoratore saranno corrisposte le seguenti aliquote della indennità di anzianità per licenziamento sopraindicata:

50% quando il lavoratore non abbia superato all'atto delle dimissioni i cinque anni di anzianità effettiva ed ininterrotta di servizio;

l'intera indennità di anzianità quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i cinque anni di anzianità come sopra.

L'intera indennità di anzianità è pure dovuta alle donne dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

La stessa intera indennità di anzianità verrà corrisposta ai lavoratori che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni 60 e, se donne, gli anni 55 di età.

Il trattamento sopra stabilito per i dimissionari non è dovuto al lavoratore che si dimetta essendo in corso, a suo carico, un provvedimento o un'inchiesta di carattere disciplinare.

Per quanto riguarda il trattamento in caso di morte, si fa richiamo al disposto dell'art. 2122 del Codice civile.

INTERMEDI

Tabelle dei minimi di stipendio

(Art. 12 della Regolamentazione Intermedi)

Intermedi uomini e donne capo famiglia — *Tabella B*

ZONA	1° grado Sup. 21 anni	1° grado Inf. 21 anni	2° grado Sup. 21 anni	2° grado 20–21 anni	2° grado 19–20 anni	2° grado 18–19 anni
ZONA 0:						
Milano	62.500	61.650	49.900	49.600	48.600	48.250
Torino	61.450	60.650	49.000	48.650	47.550	47.350
Genova	61.450	60.650	48.950	48.650	47.550	47.350
ZONA I:						
Como, Firenze, Roma	61.450	60.650	48.950	48.650	47.550	47.350
Situazione extra: Varese	62.100	61.300	49.800	49.100	48.000	47.800
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Trieste, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	60.300	59.450	48.050	47.700	46.700	46.500
Situazioni extra: Crema	63.650	62.850	50.550	[illegible]	49.100	48.800
Sondrio	61.900	61.050	49.800	48.950	47.650	47.650
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia	58.650	57.600	46.800	46.450	45.400	45.250
Situazioni extra: Biella	62.300	61.300	49.500	49.100	48.000	47.800
Vercelli	60.150	59.350	47.350	47.000	45.950	45.750
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	57.650	56.800	46.050	45.700	44.750	44.550
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	56.900	56.150	45.450	45.100	44.150	43.950
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	56.450	55.600	45.100	44.750	43.750	43.600
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	55.300	54.500	44.250	43.900	43.050	42.800
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	54.350	53.600	43.550	43.200	42.300	42.150
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	53.900	53.150	42.650	42.300	41.400	41.200
Situazione extra: Ascoli Piceno	54.250	53.500	42.900	42.600	41.700	41.500
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	52.000	51.250	41.150	40.800	30.950	39.750
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	50.700	50.000	40.050	39.700	38.850	38.700
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	49.050	48.400	38.750	38.450	37.600	37.450

Intermedi donne non capo famiglia — *Tabella B*

ZONA	1° grado Sup. 21 anni	1° grado Inf. 21 anni	2° grado Sup. 21 anni	2° grado 20–21 anni	2° grado 19–20 anni	2° grado 17–18 anni
ZONA 0:						
Milano	58.300	58.050	47.050	46.600	42.850	42.450
Torino	58.300	57.100	46.150	45.750	42.150	41.600
Genova	58.300	57.100	46.150	45.750	42.100	41.600
ZONA I:						
Como, Firenze, Roma	58.300	57.100	45.150	45.700	42.100	41.600
Situazione extra: Varese	59.000	57.750	46.650	46.150	42.550	42.100
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Trieste, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	57.800	56.100	45.350	44.900	41.350	40.900
Situazioni extra: Crema	60.450	59.200	47.700	47.250	43.450	43.050
Sondrio	58.800	57.550	46.500	46.050	42.400	41.950
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia	55.600	54.450	44.150	43.700	40.250	39.800
Situazioni extra: Biella	59.000	57.750	46.650	46.150	42.550	42.100
Vercelli	57.100	55.850	44.650	44.200	40.750	40.250
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	54.750	53.600	43.420	43.050	39.600	39.200
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	54.050	52.900	42.850	42.500	39.150	38.700
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	53.550	52.450	42.650	42.150	38.800	38.400
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	52.500	51.400	41.800	41.350	38.150	37.800
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	51.550	50.500	41.100	40.700	37.450	37.100
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	51.200	50.150	40.250	39.800	36.750	35.850
Situazione extra: Ascoli Piceno	51.450	50.400	40.500	40.100	36.650	36.600
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	49.300	48.350	38.800	38.450	35.450	35.050
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	48.200	47.150	37.850	37.400	34.500	34.150
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	46.550	45.650	36.600	36.200	33.400	33.050

INTERMEDI

Tabelle dei minimi di stipendio

(Art. 12 della Regolamentazione Intermedi)

Intermedi uomini e donne capo famiglia

Tabella B

ZONA	1° grado Sup. 21 anni	1° grado Inf. 21 anni	2° grado Sup. 21 anni	2° grado 20–21 anni	2° grado 19–20 anni	2° grado 18–19 anni
ZONA 0:						
Milano	62.500	61.650	49.900	49.600	48.500	48.250
Torino	61.450	60.650	49.000	48.650	47.550	47.350
Genova	61.450	60.650	48.950	48.650	47.550	47.350
ZONA I:						
Como, Firenze, Roma	61.450	60.650	48.950	48.650	47.550	47.350
Situazione extra: Varese	62.100	61.300	49.600	49.100	48.000	47.800
ZONA II:						
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Trieste, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	60.300	59.450	48.050	47.700	46.700	46.500
Situazioni extra:						
Crema	63.650	62.850	50.550	[illegible]	49.100	48.900
Sondrio	61.900	61.050	49.800	48.950	47.650	47.650
ZONA III:						
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia	58.650	57.600	46.800	46.450	45.400	45.250
Situazioni extra:						
Biella	62.300	61.300	49.500	49.100	48.000	47.800
Vercelli	60.150	59.350	47.350	47.000	45.950	45.750
ZONA IV:						
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	57.650	56.800	46.050	45.700	44.750	44.550
ZONA V:						
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	56.900	56.150	45.450	45.100	44.150	43.950
ZONA VI:						
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	56.450	55.600	45.100	44.750	43.750	43.600
ZONA VII:						
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	55.300	54.500	44.250	43.900	43.050	42.800
ZONA VIII:						
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	54.350	53.600	43.550	43.200	42.300	42.150
ZONA IX:						
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	53.900	53.150	42.650	42.500	41.400	41.200
Situazione extra: Ascoli Piceno	54.250	53.500	42.900	42.600	41.700	41.500
ZONA X:						
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	52.000	51.250	41.150	40.800	30.950	39.750
ZONA XI:						
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	50.700	50.000	40.050	39.700	38.850	38.700
ZONA XII:						
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	49.050	48.400	38.750	38.450	37.600	37.450

Intermedi donne non capo famiglia

Tabella B

ZONA	1° grado Sup. 21 anni	1° grado Inf. 21 anni	2° grado Sup. 21 anni	2° grado 20–21 anni	2° grado 19–20 anni	2° grado 17–18 anni
ZONA 0:						
Milano	59.300	58.050	47.050	46.600	42.550	42.450
Torino	58.300	57.100	46.150	45.750	42.150	41.600
Genova	58.300	57.100	46.150	45.750	42.100	41.600
ZONA I:						
Como, Firenze, Roma	58.300	57.100	45.150	45.700	42.100	41.600
Situazione extra: Varese	59.000	57.750	46.650	46.150	42.550	42.100
ZONA II:						
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Trieste, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	57.800	56.100	45.350	44.900	41.350	40.900
Situazioni extra:						
Crema	60.450	59.200	47.700	47.250	43.450	43.050
Sondrio	58.800	57.550	46.500	46.050	42.400	41.950
ZONA III:						
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia	55.600	54.450	44.150	43.700	40.250	39.600
Situazioni extra:						
Biella	59.000	57.750	46.650	46.150	42.550	42.100
Vercelli	57.100	55.850	44.650	44.200	40.750	40.250
ZONA IV:						
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	54.750	53.600	43.420	43.050	39.600	39.200
ZONA V:						
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	54.050	52.900	42.850	42.500	39.150	38.700
ZONA VI:						
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	53.550	52.450	42.550	42.150	38.800	38.400
ZONA VII:						
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	52.500	51.400	41.800	41.350	38.150	37.800
ZONA VIII:						
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	51.550	50.500	41.100	40.700	37.450	37.100
ZONA IX:						
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	51.200	50.150	40.250	39.800	36.750	36.350
Situazione extra: Ascoli Piceno	51.450	50.400	40.500	40.100	36.950	36.600
ZONA X:						
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	49.300	48.350	38.800	38.450	35.450	35.050
ZONA XI:						
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	48.200	47.150	37.850	37.400	34.500	34.150
ZONA XII:						
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	46.550	45.650	36.600	36.200	33.400	33.050

nota in relazione al predisposto piano aziendale dei conti; addetti al controllo di fatti amministrativi aziendali; addetti alla determinazione dei conti di gestione, ecc.).

Capi centrali di compressione.

Capi cantiere costruzione diretta metanodotti

Assistenti tecnici di lavoro di provata esperienza e capacità.

Capi centro manutenzione.

Capi ufficio di secondaria importanza nel quale si svolgono prevalentemente lavori d'ordine (fatturazione o uffici equivalenti).

Stenodattilografi in lingue estere.

Tecnici progettisti di particolari costruzioni.

Tecnici calcolatori di metanodotti e reti di distribuzione.

Diplomati addetti a rilievi di campagna di provata esperienza e capacità.

Tecnici esperti di liquidazione danni a terzi.

Disegnatori particolaristi ed ornatisti con relative calcolazioni.

Tecnici addetti alle trattative per la costituzione di servitù di particolare esperienza e capacità, ecc.

2ª B A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 2ª B gli impiegati aventi mansioni di:

- Assistenti tecnici ai lavori.

Aiuto contabili (aiuto contabili dei servizi amministrativi e contabili di sede centrale; addetti all'amministrazione del personale impiegatizio e salariato secondo le disposizioni di legge e contrattuali; addetti alla calcolazione dei costi degli acquisti, dei trasporti, delle assicurazioni, dei compensi vari e dei servizi in genere in base ai contratti ed agli accordi già stipulati dalla Società, ecc.).

Impiegati chimici addetti ad analisi di controllo.

Stenodattilografi corrispondenti.

Diplomati addetti a rilievi di campagna.

Addetti alle trattative per la costituzione di servitù.

- Disegnatori di provata capacità.

Assistenti meccanici o elettromeccanici di officina principale con adeguata preparazione teorico tecnica.

Tecnici addetti alla liquidazione danni, ecc.

Addetti normalmente allo svolgimento di pratiche di concetto comune negli uffici amministrativi, tecnici, ecc.

3ª A A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 3ª A gli impiegati aventi mansioni di:

— Saldacontisti.

— Stenodattilografi.

— Varitypisti.

— Fatturisti.

Addetti ad uffici amministrativi o tecnici con mansioni d'ordine.

— Compilatori di schede, prospetti, ecc.

— Planimetratori.

— Archivisti.

Sorveglianti di centrali di compressione cui si richiedano anche prestazioni di natura impiegatizia, ecc. —

A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 3ª B gli impiegati aventi mansioni di:

- Dattilografi.

Centralinisti di direzione.

- Commesso di cassa.

— Marcatempo di officina principale, ecc.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Qualora nel futuro la Società intendesse introdurre nuovi sistemi di classificazione e di valutazione, questi verranno concordati con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Art. 3.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansione rientranti nella categoria o gruppo superiore dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra lo stipendio di fatto goduto e lo stipendio che avrebbe percepito in caso di passaggio definitivo alla categoria o gruppo superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno delle mansioni di prima categoria (A e B), di tre mesi nel disimpegno di mansioni della seconda categoria (A e B), e di due mesi nel disimpegno di mansioni della terza categoria A, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria o gruppo superiore salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie o per altre cause che comportino per la Società l'obbligo della conservazione del posto. In tali casi il compenso di cui sopra spetterà dopo un mese e per tutta la durata successiva della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Ferme restando le eccezioni di cui sopra, coloro che hanno disimpegnato mansioni di grado superiore, anche non continuativamente, per una durata complessiva minima non inferiore a 10 mesi in un periodo di tre anni passeranno, a tutti gli effetti, alla categoria o gruppo superiore dalla data del compimento di detto periodo minimo di 10 mesi.

Art. 4.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO

Il passaggio da operaio a impiegato comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto all'operaio verrà corrisposta la relativa indennità di anzianità per licenziamento.

Il lavoratore verrà quindi assunto ex novo come impiegato e ad esso verrà riconosciuto, ai soli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità per licenziamento — sempreché l'anzianità effettiva ed ininterrotta di servizio da lui maturata come operaio sia superiore ai sei anni — una anzianità convenzionale come impiegato di tre mesi per ogni anno della predetta anzianità.

Inoltre al lavoratore stesso che, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro per passaggio alla categoria impiegatizia, abbia maturato 10 anni di ininterrotto servizio da operaio, verrà conservato un trattamento di ferie di 16 giorni lavorativi per ciascuno dei primi due anni di appartenenza alla categoria impiegatizia.

Art. 5.

PASSAGGIO DALLA CATEGORIA INTERMEDIA AD IMPIEGATO

Il passaggio da appartenente alla categoria intermedia ad impiegato comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto al lavoratore verrà corrisposta la relativa indennità di anzianità per licenziamento.

Il lavoratore verrà quindi assunto ex novo come impiegato e ad esso verrà riconosciuta, ai soli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità per licenziamento, sempre che abbia prestato effettivo servizio come appartenente alla categoria intermedia per un periodo superiore ai 6 anni una anzianità convenzionale come impiegato di 3 mesi per ogni anno del predetto periodo.

La determinazione del trattamento di ferie e di malattia o infortunio non professionale, previsto dalla presente Regolamentazione Impiegati, verrà effettuata tenendo conto anche del periodo di servizio prestato come appartenente alla categoria intermedia.

Inoltre l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria intermedia, ai sensi dell'art. 13 della Regolamentazione relativa, verrà aggiunto al minimo tabellare della categoria impiegatizia e gruppo di assegnazione e relativa indennità di contingenza e tradotto nel numero di aumenti periodici e corrispondente percentuale, riferiti al predetto minimo tabellare e relativa indennità di contingenza nella misura di cui all'art. 12 della presente Regolamentazione. Successivamente il lavoratore avrà diritto a maturare tanti aumenti periodici residui, nelle misure predette, quanti ne occorrono per raggiungere la percentuale complessiva prevista nell'articolo stesso sul minimo tabellare di stipendio della categoria impiegatizia di assegnazione e relativa indennità di contingenza.

Le eventuali frazioni di aumento periodico (in percentuale) che risultassero dall'applicazione della precedente norma saranno conguagliate con l'ultimo aumento periodico che verrà maturato nella categoria impiegatizia.

Art. 6.

ABITI DA LAVORO

Agli impiegati tecnici che abbiano superato il periodo di prova e il cui vestiario sia esposto a particolare deterioramento durante l'esercizio delle loro attribuzioni ed a causa dello stesso, verrà fornito gratuitamente in uso, ogni 12 mesi, un abito da lavoro (tuta o camice), tenendo tuttavia presente la necessità di assicurare la efficienza di detto abito agli effetti della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

Qualora la Società richieda che il personale femminile indossi un grembiule, dovrà gratuitamente provvedere alla relativa fornitura, con le modalità che saranno stabilite con regolamento aziendale.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro per gli impiegati è di 42 ore settimanali, ferme restando le deroghe ed eccezioni di legge e salvo quanto stabilito nel presente contratto.

L'orario normale per gli impiegati che prestano la loro opera in turni continui ed avvicendati e sono addetti a processi produttivi che debbono necessariamente svolgersi a ciclo continuo è di 42 ore medie settimanali nel ciclo normale dei turni.

L'orario normale di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non può eccedere le 53 ore settimanali.

In caso di effettuazione di lavoro oltre le 42 ore settimanali dovrà essere corrisposta la retribuzione senza alcuna maggiorazione per le ore lavorate in più fino alle 44 ore settimanali.

Per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, la norma del comma precedente si applicherà per le ore tra le 53 e le 55 settimanali.

L'orario settimanale di lavoro sarà distinto in 5 giornate lavorative (di norma dal lunedì al venerdì) per tutto o parte del personale, nelle sedi di lavoro presso le quali le esigenze tecnico produttive, valutate a giudizio dell'azienda, lo consentano, restando inteso che in tale caso le ore lavorative della giornata del sabato verranno ripartite negli altri giorni della settimana. La azienda si riserva comunque la facoltà di richiedere prestazioni per la giornata del sabato. Qualora tali prestazioni vengano richieste per l'intera giornata del sabato, l'impiegato non ha diritto ad alcun compenso purché venga esonerato dal prestare servizio nel primo giorno feriale immediatamente successivo.

Per la determinazione degli orari di lavoro, da esporre in apposita tabella, si rinvia alle disposizioni di cui all'art. 12 del regio decreto legge 10 settembre 1923, n. 1955.

Art. 8.

GIORNI FESTIVI

I — Agli *effetti* del presente contratto sono considerati giorni festivi (1):

a) *le domeniche oppure i giorni destinati al riposo compensativo di legge;*

b) *le seguenti festività*:
- 2 giugno: Fondazione della Repubblica
- 25 aprile: Anniversario della Liberazione
- 1° maggio: Festa del Lavoro
- 4 novembre: Giorno dell'Unità Nazionale

c) *le seguenti festività infrasettimanali*:
- 1° gennaio: Capodanno
- 6 gennaio: Epifania
- 19 marzo: San Giuseppe
- Lunedì di Pasqua
- Ascensione
- Corpus Domini
- 29 giugno: SS. Pietro e Paolo
- 15 agosto: Assunzione
- 1° novembre: Ognissanti
- 8 dicembre: Immacolata Concezione
- 25 dicembre: S. Natale
- 26 dicembre: S. Stefano

d) *il giorno del S. Patrono* del luogo dove trovasi la sede di lavoro presso cui l'impiegato presta normalmente la sua opera. Per le località nelle quali il giorno del S. Patrono coincide con una delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*) (Mestre, Biella, ecc.) verrà tuttavia fissata una giornata sostitutiva, d'accordo tra la Società e la Commissione Interna.

Le festività di cui alle lettere *b*) e *c*) saranno integrate o sostituite con quelle che verranno eventualmente riconosciute a norma di legge.

Nelle festività sopraindicate nelle lettere *b*), *c*) e *d*) all'impiegato che non presti la sua opera non spetterà alcun particolare trattamento economico oltre alla sua normale retribuzione. Tuttavia qualora una festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) coincida con la domenica, all'impiegato verrà corrisposto, in aggiunta a tale retribuzione, l'importo di una quota giornaliera di fatto (ivi compresa l'eventuale indennità di turno) computata con i criteri indicati dall'art. 11 della presente Regolamentazione.

Il trattamento di cui sopra verrà praticato anche agli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza di una delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) con un giorno di riposo compensativo.

Il lavoro prestato nei giorni festivi di cui alle lettere a), b), c) e d) verrà compensato secondo le norme previste dall'art. 9 per il lavoro festivo.

II. — Nelle giornate di giovedì santo, del 14 agosto, del 2 novembre, del 24 dicembre e del 31 dicembre, l'orario di lavoro sarà di solito limitato alla parte di orario normale precedente alle ore 13.

Nelle giornate suddette sarà praticato il seguente trattamento:

a) agli impiegati che saranno chiamati a prestare servizio per la parte di orario normale successiva alle ore 13, sarà corrisposta la retribuzione oraria, ivi compresa l'eventuale indennità di turno, esclusa l'indennità di contingenza, senza alcuna maggiorazione per le ore di lavoro effettivamente prestate;

b) nulla spetterà, oltre alla normale retribuzione, agli impiegati che non verranno chiamati in servizio dopo le ore 13.

Il lavoro prestato nelle suddette 5 giornate oltre i limiti dell'intero orario normale giornaliero sarà retribuito a norma dell'art. 9 punto 1.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO FESTIVO, LAVORO NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti degli orari normali di cui al 4° comma dell'art. 7 della presente Regolamentazione.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato fra le ore 21 e le ore 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate destinate al riposo settimanale, a meno che non venga concesso, a termini di legge, il riposo compensativo in altro giorno della settimana, nonchè il lavoro effettuato nei giorni di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) dell'art. 8 della presente Regolamentazione.

Nessun impiegato può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo dovranno essere espressamente disposti ed autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per le prestazioni sopra indicate sono le seguenti:

1.	lavoro straordinario diurno feriale	30 %
2.	lavoro effettuato nei giorni festivi di cui al 3° comma, per le prime 8 ore (10 ore per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia	50 %
3.	lavoro straordinario festivo	60 %
4.	lavoro notturno festivo	60 %
5.	lavoro straordinario notturno festivo	70 %
6.	lavoro notturno non compreso in turni	35 %
7.	lavoro straordinario notturno feriale	60 %

Per lavoro straordinario festivo si intende quello effettuato in giorni festivi oltre i limiti di cui al punto 2.

Le percentuali di cui sopra verranno applicate sulla quota oraria dello stipendio di fatto, costituita esclusivamente dal minimo mensile tabellare di categoria, più gli aumenti di merito, le eventuali altre eccedenze sul minimo prodotto e gli aumenti periodici di anzianità (escluso ogni altro elemento della retribuzione) nonchè sulla quota oraria di indennità di contingenza.

La quota oraria dello stipendio di fatto e della indennità di contingenza si determina dividendo per 175 i relativi importi mensili.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti espressamente danno atto che dalla quota oraria di stipendio di fatto soggetta alle maggiorazioni di cui all'art. 9 resta escluso ogni altro emolumento che non sia stato espressamente considerato nell'articolo stesso.

Art. 10.

RETRIBUZIONE

A) *Elementi della retribuzione*:

1° stipendio (minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali eccedenze sul minimo tabellare);

2° indennità di contingenza.

B) *Competenze aggiuntive*:

1° indennità di mensa;

2° tredicesima e quattordicesima mensilità, gratifica di bilancio ed indennità speciale;

3° eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze o condizioni (indennità di zona malarica, indennità per maneggio denaro, ecc.);

4° provvigioni, interessenze, ecc.

Gli elementi di cui alle precedenti lettere A) e B) vengono corrisposti con le modalità indicate nei relativi articoli della presente Regolamentazione.

Art. 11.

MINIMI TABELLARI DI STIPENDIO

I minimi tabellari di stipendio mensile afferenti alle categorie e ai gruppi previsti dall'art. 2 della presente Regolamentazione e in vigore alla data di sottoscrizione del presente contratto sono quelli indicati nelle tabelle allegate alla Regolamentazione stessa.

Tali tabelle sono distinte per uomini e donne capo famiglia e per donne non capo famiglia. A tale effetto la condizione di donne capo famiglia va determinata con riferimento alle vigenti disposizioni sugli assegni familiari.

Per determinare l'importo giornaliero dello stipendio mensile si divide il medesimo per 25; per determinare l'importo orario esso stipendio si divide per 175.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Nei minimi tabellari indicati dalle tabelle di cui all'art. 11 sono stati conglobati gli assegni integrativi A e B di cui all'art. 12 del contratto collettivo aziendale 25 maggio 1956 ed all'accordo sindacale 4 febbraio 1957.

NORMA TRANSITORIA

Gli assegni integrativi ad personam corrisposti al personale femminile, sono assorbiti dai nuovi minimi indicati dalle tabelle di cui all'art. 11.

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'impiegato ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio, ad una maggiorazione del 7 per cento sul minimo tabellare e sulla indennità di contingenza della categoria di appartenenza fino a raggiungere la percentuale massima complessiva del 70 per cento.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio. Tuttavia la data di decorrenza del primo aumento periodico sarà anticipata al 1° gennaio dell'anno in cui si compie il primo biennio di servizio, riducendo la maggiorazione di cui sopra di tanti ventiquattresimi quanti saranno i mesi di anticipato godimento; in tal modo i successivi aumenti periodici biennali decorreranno sempre dal 1° gennaio nella misura di cui al comma precedente.

Nei passaggi di categoria l'impiegato manterrà, in aggiunta al minimo della nuova categoria e gruppo di assegnazione ed alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 70 per cento, sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare della nuova categoria e gruppo di assegnazione e della relativa indennità di contingenza.

L'impiegato avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici residui del 7 per cento quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale complessiva del 70 per cento del minimo tabellare della nuova categoria e gruppo di assegnazione e della relativa indennità di contingenza. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico della nuova categoria.

Le frazioni di aumento periodico, in percentuale, che verranno eventualmente a determinarsi saranno conguagliate con l'ultimo aumento periodico.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di variazione dei minimi tabellari, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sulla somma del nuovo minimo della categoria e gruppo di assegnazione e della relativa indennità di contingenza.

In caso di trasferimento dell'impiegato, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sul minimo tabellare della categoria o gruppo di appartenenza in vigore nel luogo di nuova destinazione e sulla relativa indennità di contingenza.

Agli effetti del presente articolo si terrà conto dell'indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente. Le variazioni dell'indennità di contingenza intervenute nel corso dell'anno daranno luogo al ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità maturati al termine di ogni anno solare con applicazione dal 1° gennaio successivo.

NORME TRANSITORIE

1. In applicazione di quanto previsto nel 2° comma dell'art. 12 al personale che compie un biennio di servizio nell'anno 1960 e nell'anno 1961 la decorrenza del relativo aumento periodico sarà anticipata al 1° gennaio 1960 e al 1° gennaio 1961, rispettivamente, riducendo la prevista percentuale di maggiorazione di tanti ventiquattresimi quanti saranno i mesi di anticipato godimento; in tal modo i successivi aumenti periodici biennali decorreranno sempre dal 1° gennaio nella misura di cui al 1° comma dell'art. 12.

2. In relazione alla nuova percentuale massima degli aumenti periodici fissata dall'art. 12 a tutti gli impiegati in servizio alla data di sottoscrizione del contratto sarà concesso un aumento pari al 4 % per gli impiegati aventi alla data del 31 maggio 1959 sei o più anni di anzianità di servizio, ed al 2,5 % per gli impiegati aventi minore anzianità di servizio, del minimo tabellare in vigore al 1° giugno 1959 e della indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre 1958.

L'aumento decorre dal 1° giugno 1959.

L'aumento di cui sopra sarà accordato eccezionalmente anche se la percentuale individuale degli aumenti periodici diverrà con esso superiore al 70 %, purchè in alcun caso non venga superato l'84 %.

Art. 13.

DOPPIE MENSILITA'

La Società corrisponderà in occasione del Santo Natale una tredicesima mensilità ed alla fine del mese di giugno una quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione normale mensile percepita da ciascun impiegato alle rispettive date di maturazione.

Agli effetti delle predette corresponsioni saranno considerati retribuzione normale mensile, lo stipendio di fatto, la indennità di contingenza, la indennità di mensa di cui all'art. 7 della Parte Comune e la eventuale indennità di turno come previsto dall'art. 11 della Parte Comune, esclusa ogni altra competenza aggiuntiva.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi delle mensilità di cui sopra quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel periodo annuale cui ciascuna di esse si riferisce. La frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti come mese intero; la frazione inferiore verrà trascurata.

La tredicesima mensilità si intende riferita al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre; la quattordicesima mensilità si intende riferita al periodo dal 1° luglio al 30 giugno.

Art. 14.

GRATIFICA DI BILANCIO

In occasione della ricorrenza pasquale, agli impiegati meritevoli verrà corrisposta, a giudizio insindacabile della Società, una gratifica di bilancio, a titolo di riconoscimento dell'attività da essi prestata.

La suddetta gratifica sarà computata ai soli effetti delle indennità di anzianità e di preavviso, in ragione della media delle gratifiche percepite negli ultimi tre anni.

Art. 15

INDENNITA' SPECIALE

La Società corrisponderà alla fine del mese di settembre di ogni anno una « indennità speciale » nella seguente misura:

— categoria 1ª A L. 82.000
— categoria 1ª B » 77.000
— categoria 2ª A » 67.000
— categoria 2ª B L. 63.000
— categoria 3ª A » 55.000
— categoria 3ª B » 52.000

Detta indennità s'intende riferita al periodo 1° ottobre-30 settembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità stessa, quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel suindicato periodo annuale di riferimento. La frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti come mese intero; la frazione inferiore verrà trascurata.

Art. 16.

INDENNITA' MANEGGIO DI DENARO E CAUZIONE

Il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossione e pagamenti ha diritto ad una particolare indennità mensile ragguagliata all'8 % della normale retribuzione (compresa l'indennità di contingenza).

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate, a norma del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

Al lavoratore addetto ad operazioni di fatturazione e di incasso ai posti di vendita del gas metano verrà concessa una indennità nella misura del 5 % della normale retribuzione (compresa l'indennità di contingenza).

Art. 17.

FERIE

L'impiegato che ha compiuto 12 mesi di servizio presso la Società ha diritto ad un periodo annuale di ferie con decorrenza della normale retribuzione, pari a:

— 15 giorni lavorativi, per il primo ed il secondo anno compiuti di servizio;

— 20 giorni lavorativi, da 2 a 10 anni compiuti di servizio;

— 25 giorni lavorativi, da 10 a 18 anni compiuti di servizio;

— 30 giorni lavorativi, oltre i 18 anni compiuti di servizio.

Per gli impiegati il cui orario settimanale è distribuito in 5 giornate lavorative, viene attribuito ad ogni giorno di ferie fruito il valore di 1,2.

I giorni festivi di cui all'art. 8, ricorrenti nel periodo di godimento ferie, non sono computabili come ferie e pertanto o si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale oppure al pagamento della relativa indennità per le giornate di ferie non godute.

In caso di ferie collettive, all'impiegato che non abbia maturato il diritto alle intere ferie annuali, competerà il godimento delle ferie in proporzione ai dodicesimi corrispondenti ai mesi di servizio effettivamente compiuti.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Società secondo le esigenze di servizio e, compatibilmente con dette esigenze, tenendo conto dei desideri dell'impiegato

Il periodo feriale ha normalmente carattere continuativo. Il pagamento delle competenze relative a periodi di paga che vengono a scadere durante le ferie sarà effettuato, se richiesto dal lavoratore, all'inizio del periodo feriale.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie. In caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie sarà risarcito con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, la Società sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

Qualora il licenziamento avvenga nel corso del primo anno di servizio, i dodicesimi di ferie verranno corrisposti purchè l'impiegato abbia compiuto almeno sei mesi di servizio.

Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno considerate, a questi effetti, come mese intero; le frazioni inferiori saranno trascurate.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 18.

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli impiegati ed alle impiegate che abbiano superato il periodo di prova verrà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione.

Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno 15 giorni dal suo inizio e dovrà essere documentata.

Il congedo matrimoniale è dovuto anche all'impiegata che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il trattamento previsto nel presente articolo assorbe fino a concorrenza dello stesso, quello previsto dalle vigenti norme generali in materia.

Qualora in avvenire dette norme generali dovessero essere modificate, il trattamento stabilito dal presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento che sarà disposto con le medesime.

Art. 19.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA OD INFORTUNIO

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata alla Società possibilmente entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa e comunque non oltre il secondo giorno di [illegible].

Inoltre l'impiegato deve consegnare o far pervenire alla Società, non oltre il terzo giorno dall'inizio della assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Avvenendo la sospensione del servizio per malattia od infortunio, l'impiegato non in prova ha diritto al seguente trattamento:

1) conservazione del posto per mesi sei agli aventi anzianità di effettivo servizio fino a cinque anni;

2) conservazione del posto per mesi otto agli aventi anzianità di effettivo servizio oltre cinque fino a dieci anni;

3) conservazione del posto per mesi dieci agli aventi anzianità di effettivo servizio oltre dieci e fino a quindici anni;

4) conservazione del posto per mesi dodici agli aventi anzianità di effettivo servizio oltre quindici anni.

Nel primo caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione della intera retribuzione per i primi quattro mesi e alla metà di essa per i successivi due mesi, nel secondo caso alla corresponsione della intera retribuzione per i primi cinque mesi ed alla metà di essa per i successivi tre mesi, nel terzo caso alla corresponsione della intera retribuzione per i primi sei mesi ed alla metà di essa per i successivi quattro mesi; nel quarto caso alla corresponsione della intera retribuzione per i dodici mesi.

Comunque non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto:

a) mesi 9 in un periodo di un anno per gli aventi anzianità di cui al punto 1;

b) mesi 12 in un periodo di 18 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2;

c) mesi 15 in un periodo di 2 anni per gli aventi anzianità di cui al punto 3;

d) mesi 18 in un periodo di 27 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 4.

L'impiegato che si ammala o si infortuna dopo essere stato preavvisato di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove la Società risolva il rapporto di lavoro dovrà corrispondere all'impiegato l'indennità di anzianità per licenziamento e l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità di anzianità per licenziamento, e senza preavviso. Ove ciò non avvenga e la Società non provveda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità per licenziamento.

In caso di malattia o infortunio di seria entità, sopraggiunti durante il godimento delle ferie, la Società valuterà caso per caso se computare o meno il periodo di malattia o di infortunio nel numero di giorni di ferie [illegible]

La Società ha facoltà di accertare in tutti i casi di applicazione del presente articolo lo stato di salute dell'impiegato mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Ogni qual volta si verifichino divergenze tra i rispettivi referti del medico di fiducia della Società e quello del lavoratore, verrà designato di comune accordo un terzo medico. In difetto di accordo, l'accertamento verrà demandato al medico provinciale.

Il trattamento economico indicato nel presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento economico che in caso di malattia o infortunio competesse all'impiegato per effetto di norme assicurative e assistenziali già in atto o che venissero istituite nell'avvenire.

CHIARIMENTO A VERBALE

L'importo delle indennità temporanee di infortunio liquidate dall'INAIL dovrà essere immediatamente versato alla Società a cura del lavoratore.

Art. 20.

TRASFERIMENTI

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto normalmente con congruo preavviso.

L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione l'impiegato acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità degli impiegati o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

L'impiegato licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria per i quali sia stato espressamente pattuito il diritto della Società di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetti il trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento escluso il preavviso. Tuttavia qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte dell'impiegato dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dalla Società, è dovuto anche il preavviso.

All'impiegato trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, con i normali mezzi di trasporto e, per la durata del viaggio medesimo, il rimborso delle spese di vitto ed eventuale alloggio per sè e per i famigliari conviventi seco ed a di lui carico (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2°), che lo seguano nel trasferimento, nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con la Società.

All'atto del trasferimento verrà corrisposta agli impiegati una indennità commisurata all'importo di 20 giornate di retribuzione (compresa l'indennità di contingenza) più l'importo di cinque giornate di retribuzione (compresa l'indennità di contingenza) per ogni familiare come sopra indicato che lo segue nel trasferimento. Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di detto indennizzo, su presentazione di adeguata documentazione, fino all'importo massimo di 11 mensilità di affitto.

All'impiegato che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Art. 21.

PARTE DISCIPLINARE

I. *Disciplina aziendale*

L'impiegato, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dalla organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di correttezza verso i colleghi e di subordinazione verso i superiori.

I superiori devono improntare i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

In particolare l'impiegato è tenuto a:

1) curare con zelo gli interessi della Società nei rapporti tanto interni quanto con il pubblico;

2) conservare assoluta segretezza sugli interessi e sulla attività della Società e non trarre profitto da quanto eventualmente è a sua conoscenza in relazione con lo svolgimento del rapporto di lavoro nè esplicare attività contrarie agli interessi aziendali;

3) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

II. *Provvedimenti disciplinari*

Le mancanze degli impiegati saranno punite a seconda della loro recidività senza riguardo all'ordine con cui i provvedimenti disciplinari sono di seguito elencati.

Le mancanze devono essere contestate al lavoratore in modo che a questi sia consentito di giustificarsi.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o all'eventuale Regolamento Interno aziendale o alle altre disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno i seguenti:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 15 giorni lavorativi;

d) licenziamento ai sensi della successiva parte IV.

I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere *c*) e *d*) saranno portati a conoscenza dell'interessato per iscritto.

III. — *Ammonizione scritta*

Normalmente e salvo i casi di particolare gravità o recidività l'ammonizione scritta o la sospensione verranno inflitte per le seguenti mancanze all'impiegato:

a) che non osservi l'orario di lavoro o non adempia alle formalità prescritte dalla Società per il controllo delle presenze;

b) che senza autorizzazione del proprio diretto superiore o senza giustificato motivo non si presenti al lavoro o ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione o lo sospenda o lo protragga o abbandoni il posto di lavoro;

c) che non esegua il lavoro con assiduità o secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza o che esegua lavori non ordinatigli;

d) che per disattenzione arrechi danni, anche se lievi alle macchine, agli impianti o ai materiali, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) che costruisca o faccia costruire oggetti o comunque faccia lavori in luoghi di pertinenza della Società o per conto proprio o di terzi, con lieve danno per la Società;

f) che promuova o effettui nelle sedi di lavoro collette, vendite di biglietti o di oggetti, esazioni di rate senza autorizzazione della Direzione;

g) che commetta atti i quali portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza delle persone e degli impianti.

IV — *Licenziamento per motivi disciplinari*

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro per motivi disciplinari potrà essere inflitto in tutti quei casi in cui l'impiegato commetta mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto stesso.

Detto licenziamento può essere inflitto:

a) senza preavviso ma con la corresponsione dell'indennità di anzianità per licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'impiegato che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza del lavoro. In via esemplificativa ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

1) assenze ingiustificate prolungate per oltre tre giorni consecutivi o assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

2) diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto in luogo di pertinenza della Società o che perturbi il normale andamento del lavoro;

3) recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte III o inadempimento degli obblighi contrattuali o derivanti da eventuale Regolamento Interno o da altre norme aziendali quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di minore gravità o quando la gravità dell'adempimento comporti la applicazione diretta della sanzione prevista al punto c) della presente parte IV sempre che negli inadempimenti non si riscontri il dolo;

b) senza preavviso e senza indennità di anzianità per licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'impiegato che provochi alla Società grave nocumento morale o materiale o che compia azioni che siano considerate delittuose a termini di legge.

In via esemplificativa tale provvedimento si applicherà nei seguenti casi:

1) contravvenzione al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso;

2) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti della Società o comunque asportazione di materiale della Società o danneggiamento volontario al materiale stesso;

3) irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;

4) recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte III o concorso di particolare gravità nelle mancanze stesse, quando in esse si riscontri il dolo;

5) grave insurbordinazione verso i superiori.

L'applicazione delle sanzioni previste nel presente articolo prescinde dal diritto della Società al risarcimento dei danni.

Art. 22.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, salvo il caso di risoluzione del rapporto ai sensi dell'art. 21, parte IV della presente Regolamentazione.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento, una volta superato il periodo di prova, sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati con anzianità di servizio ininterrotta fino a 5 anni compiuti;

1. Mesi quattro di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria A e B;

2. Mesi tre di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria A e B;

3. Mesi due di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria A e B;

b) per gli impiegati con anzianità di servizio ininterrotta da oltre i 5 anni fino a 10 anni compiuti;

1. Mesi cinque di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria A e B;

2. Mesi quattro di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria A e B;

3. Mesi tre di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria A e B;

c) per impiegati con anzianità di servizio ininterrotta da oltre i 10 anni fino ai 15 anni compiuti:

1. Mesi sei di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria A e B;

2. Mesi cinque di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria A e B;

3. Mesi quattro di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria A e B;

d) per gli impiegati che hanno superato i 15 anni di anzianità di servizio ininterrotta:

1. Mesi otto di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria A e B;

2. Mesi sei di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria A e B;

3. Mesi cinque di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria A e B.

Per il caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti della metà.

Il termine di preavviso decorre dal 1° o dal 16 del mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di licenziamento.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze della Società.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Art. 23.

INDENNITA' DI ANZIANITA' PER LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Salvo il caso di risoluzione del rapporto di impiego effettuato ai sensi dell'art. 21, parte IV, lettera *b*), l'impiegato che abbia compiuto almeno un anno intero di servizio che venga licenziato ha diritto, indipendentemente dal trattamento di previdenza di cui all'art. 24, ad una indennità di anzianità pari ad una mensilità di retribuzione normale per ogni anno di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio a partire dalla data di assunzione.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità in parola verrà fatta sulla base della retribuzione normale in atto al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno vengono conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre alle provvigioni, agli eventuali premi di produzione, alle partecipazioni agli utili e all'indennità di contingenza, anche tutti gli elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato, nonchè un dodicesimo della 13ª e della 14ª mensilità, della gratifica di bilancio e della indennità speciale.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni o premi di produzione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se devono avere esecuzione posteriormente

Gli eventuali premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazione agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Sarà in facoltà della Società, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Casse Pensioni, Previdenza, Assicurazioni varie) compiuti dal Società; nessuna detrazione è però ammessa per trattamenti di previdenza di cui all'art. 21 della presente Regolamentazione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, all'impiegato saranno corrisposte le seguenti aliquote della indennità di anzianità per licenziamento sopraindicato:

— il 50 % quando l'impiegato non abbia superato all'atto delle dimissioni i cinque anni di anzianità effettiva ed ininterrotta di servizio;

— l'intera indennità di anzianità, quando l'impiegato all'atto delle dimissioni abbia superato i cinque anni di anzianità come sopra.

L'intera indennità di anzianità sarà corrisposta agli impiegati che, qualunque sia l'anzianità di servizio diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, i anni 60 e, se donne, gli anni 55 di età. La stessa intera indennità di anzianità è pure dovuta alle donne dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Il trattamento sopra stabilito per i dimissionari non è dovuto al lavoratore che si dimetta essendo in corso a suo carico, un provvedimento o un'inchiesta di carattere disciplinare.

Per quanto riguarda il trattamento in caso di morte si fa richiamo al disposto dell'art. 2122 del Codice civile

Art. 24.

PREVIDENZA

Il trattamento di previdenza in atto, di cui all'accordo sindacale 24 luglio 1953 (1), accordo che forma parte integrante del presente contratto, continuerà ad essere applicato in favore degli impiegati con le norme regolamentari attualmente in vigore presso la Società (2).

---

(1) Si riporta il testo dell'accordo 24 luglio 1953 stipulato tra la SNAM ed il Sindacato Petrolieri e Metanieri (SPEM) il Sindacato Italiano Lavoratori del Petrolio (SILP), il Sindacato Nazionale Idrocarburi (SNI).

Addì 24 luglio 1953.

Omissis.

Presa in esame la situazione del personale impiegati della SNAM relativamente al trattamento di previdenza a

gulto dell'entrata in vigore della legge 4 aprile 1952 sul riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, si conviene e si stipula quanto segue:

1) con decorrenza dal 1° maggio 1952 i contributi relativi al trattamento di previdenza restano determinati nelle seguenti misure:

a carico della Società 5 %;
a carico del lavoratore 3 %.

Dalle contribuzioni di cui sopra verranno detratti i contributi, sia presenti che futuri, dovuti alla Cassa di previdenza di cui al Contratto collettivo nazionale 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'Industria.

I contributi come sopra stabiliti, da conteggiare anche sulla 13ª e 14ª mensilità, verranno computati sui seguenti elementi della retribuzione: stipendio di fatto (minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito) e indennità di contingenza, con esclusione di altre corresponsioni a qualsiasi titolo dovute.

Pertanto, a partire dalla predetta data del 1° maggio 1952, verranno operati i relativi conguagli sui singoli conti individuali;

2) *A*) qualora i contributi per l'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti dovessero subire aumenti rispetto a quelli facenti carico ai datori di lavoro od ai lavoratori alla data del 31 dicembre 1952, gli importi in cifra corrispondenti a tali aumenti, tanto per la parte a carico del datore di lavoro quanto per la parte a carico del lavoratore, verranno prelevati dall'importo dei versamenti dovuti alla Cassa di Previdenza Aziendale, di cui al punto 1);

B) nel caso in cui ai suindicati aumenti dei contributi assicurativi obbligatori dovessero seguire diminuzioni, i prelevamenti di cui al comma *A*) verranno ridotti in proporzione, fermo restando, in ogni caso, quanto stabilito al comma *C*) del presente paragrafo;

C) i contributi del 3 % e del 5 % resteranno però invariati qualora quelli per l'assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti dovessero subire diminuzioni rispetto alla misura in vigore al 31 dicembre 1952.

Letto, confermato e sottoscritto.

(2) Si riporta il testo del Regolamento Cassa di Previdenza per gli impiegati dipendenti dalla Società Nazionale Metanodotti.

Art. 1. — E' costituita una Cassa di Previdenza a favore degli impiegati dipendenti dalla Società Nazionale Metanodotti (SNAM), con sede in Milano presso la Società stessa.

Art. 2. — La Cassa di Previdenza ha lo scopo di costituire, mercè i risparmi degli impiegati e le contribuzioni della Società, un capitale da assegnarsi ad ogni singolo impiegato nei modi e nei casi stabiliti dal presente Regolamento.

Art. 3. — Tutti gli impiegati della Società, superato il periodo di prova, fanno parte della Cassa dal giorno di assunzione o dalla data di passaggio alla categoria impiegatizia per i provenienti da altre categorie.

Art. 4. — A nome di ogni iscritto alla Cassa viene aperto un conto individuale al quale vengono accreditati:

a) i contributi dell'impiegato, pari al 3 % dello stipendio di fatto e dell'indennità di contingenza, che la Società tratterrà mensilmente sulla retribuzione e verserà alla Cassa detratto il contributo, sia presente che futuro, dovuto alla Cassa di Previdenza di cui al C.C.N. 5 agosto 1937 degli impiegati dell'Industria;

b) i contributi della Società, pure da versare mensilmente, pari al 5 % dello stipendio di fatto e dell'indennità di contingenza, detratto il contributo, sia presente che futuro, dovuto alla già richiamata Cassa di Previdenza per gli impiegati dell'Industria;

c) le contribuzioni volontarie dell'impiegato;

d) gli interessi maturati sulle somme di cui sopra.

Agli effetti del presente articolo per stipendio di fatto si intendono il minimo tabellare, gli aumenti periodici di anzianità e gli eventuali aumenti di merito.

I contributi sia dell'impiegato che della Società saranno conteggiati anche sulla tredicesima e quattordicesima mensilità, fermo restando che non si farà luogo ad alcun versamento relativamente alle altre corresponsioni a qualsiasi titolo effettuate.

Il contributo della Società alla Cassa di Previdenza di cui al comma *b*) del presente articolo non può essere computato come parte della retribuzione agli effetti della indennità di licenziamento (anzianità).

Art. 5. — Qualora i contributi per l'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti dovessero subire aumenti rispetto a quelli facenti carico ai datori di lavoro od ai lavoratori alla data del 31 dicembre 1952, gli importi in cifra corrispondenti a tali aumenti, tanto per la parte a carico del datore di lavoro, quanto per la parte a carico del lavoratore, verranno prelevati dall'importo dei versamenti rispettivamente dovuti alla Cassa di Previdenza Aziendale;

b) nel caso in cui ai suindicati aumenti dei contributi assicurativi obbligatori dovessero seguire diminuzioni, i prelevamenti di cui al comma precedente verranno ridotti in proporzione, fermo restando in ogni caso quanto stabilito al comma *c*) del presente articolo;

c) i contributi del 3 % e del 5 % resteranno però invariati qualora quelli per l'assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti dovessero subire diminuzione rispetto alla misura in vigore al 31 dicembre 1952.

Art. 6. — Nel corso di ogni esercizio sono iscritti in un fondo speciale pro previdenza impiegati:

a) l'intero ammontare degli assegni non corrisposti per sospensione di impiegati dallo stipendio;

b) la metà degli assegni non corrisposti agli impiegati in seguito a concessioni di aspettative per motivi di salute e di famiglia;

c) una eventuale quota annuale da determinarsi dal Consiglio di amministrazione in occasione dell'approvazione del bilancio della Società;

d) qualunque prodotto che pervenga alla Cassa per qualsiasi motivo.

Art. 7. — Il fondo speciale pro previdenza impiegati è ripartito annualmente fra i conti individuali aperti agli impiegati:

a) una metà in parti uguali fra tutti i partecipanti;

b) l'altra metà a disposizione del Consiglio della Cassa per erogazioni a favore di dipendenti in particolari necessità.

Art. 8. — Le somme iscritte al nome di ciascun impiegato restano vincolate fino alla risoluzione del rapporto di lavoro. Esse non sono nè cedibili nè sequestrabili, salvo quanto previsto nell'articolo seguente.

Art. 9. — A favore dell'impiegato, che cessi per qualunque motivo di prestare servizio presso la Società, è liquidato il saldo risultante dal proprio conto, dedotto l'ammontare di eventuali crediti o ragioni della Società verso il dipendente.

Art. 10. — Nel caso di morte dell'impiegato, se egli non lascia coniuge nè figli minori, agli eredi legittimi o testamentari, ovvero alla persona indicata in vita dall'impiegato con dichiarazione scritta, è devoluto l'intero saldo del conto.

In mancanza del coniuge, dei figli minori, degli eredi legittimi o testamentari o del designato con dichiarazione come sopra l'ammontare del conto verrà versato al fondo speciale pro previdenza di cui all'art. 6.

Art. 11. — Nel caso di cui all'art. 10 al coniuge e ai figli superstiti spettano le competenze indicate in detto articolo, qualora il loro ammontare risulti di una somma inferiore a quella che sarebbe stata versata dall'Istituto Nazionale delle Assicurazioni se l'impiegato defunto avesse stipulato, con i premi corrispondenti sulla base delle ritenute e dei contributo sopra indicati alle lettere *a*) e *b*) dell'art. 4 una assicurazione mista a 20 anni, la Società corrisponderà la differenza a favore del coniuge superstite o dei figli minorenni. Nel calcolare l'ammontare della somma che sarebbe stata corrisposta dall'Istituto Nazionale Assicurazioni in caso di sinistro, si adotta la tariffa normale, escluso ogni trattamento con tariffe di favore, la data di iscrizione dell'impiegato defunto alla C. P. e la retribuzione in vigore all'atto della morte.

Art. 12. — A richiesta degli impiegati, potranno essere loro concessi mutui, a giudizio insindacabile del Consiglio di amministrazione, fino alla concorrenza del 75 % del proprio conto. Tali mutui sono rimborsabili mediante trattenute mensili pari all'1/60 del loro importo; nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'eventuale quota residua sarà integralmente trattenuta all'atto della liquidazione del conto.

Il tasso di interesse a scalare, da corrispondersi alla C. P. per tali mutui, sarà pari a quello che di anno in anno verrà corrisposto dall'Amministrazione della Cassa Previdenza ai propri iscritti.

Art. 13. — Il complesso delle somme accantonate nei conti di previdenza e nel fondo speciale di cui all'art. 10 costituiscono il patrimonio della Cassa Previdenza, che ha gestione separata e distinta dal patrimonio della Società, ed è proprietà individuale e vincolata degli impiegati.

Art. 14. — La Cassa sarà amministrata da un Consiglio d'amministrazione composto di 6 membri, di cui 3 in rappresentanza della Società e 3 in rappresentanza degli iscritti. I rappresentanti degli iscritti alla Cassa dovranno essere scelti fra i medesimi e saranno designati dagli iscritti alla Cassa stessa. Quelli della Società tra gli amministratori ed il personale dirigente.

Uno dei rappresentanti della Società assumerà la carica di presidente della Cassa ed uno dei rappresentanti degli iscritti quella di vice presidente della medesima.

L'Amministrazione della Cassa sarà tenuta presso la sede della Società.

Le prestazioni dei membri del Consiglio sono gratuite. Le sedute del Consiglio sono valide quando sono presenti la metà più uno dei suoi componenti.

Le deliberazioni del Consiglio sono valide quando abbiano riportato l'approvazione della maggioranza dei membri presenti alla seduta.

Il Consiglio d'amministrazione deve essere convocato normalmente, mediante lettera raccomandata consegnata alla posta almeno quattro giorni prima della convocazione, due volte all'anno o eccezionalmente su richiesta dei due terzi dei componenti il Consiglio stesso.

Il Consiglio di amministrazione dura in carica due anni ed i suoi membri possono essere rieletti.

Art. 15. — A giudizio del Consiglio di amministrazione i fondi della Cassa Previdenza di cui sopra saranno normalmente depositati presso un Istituto di Credito o versati alla Società che li accrediterà in un conto corrente libero.

Dietro richiesta scritta dell'amministrato, il suo fondo potrà anche essere prelevato, fino alla concorrenza del 90 %, per l'acquisto o la costruzione di una abitazione ad esso destinata. In questo caso le somme che man mano si dovrebbero accantonare sul conto dell'iscritto (trattenuta mensile al dipendente più quota aziendale) potranno anche essere utilizzate a scomputo del valore della abitazione.

Art. 16. — La contabilità della Cassa Previdenza sarà tenuta separatamente da quella della Società e a cura e a spese di questa ultima.

Art. 17. — A chiusura del bilancio annuale verrà inviato a ciascun iscritto l'estratto conto della sua posizione.

TABELLA

IMPIEGATI

Tabelle dei minimi di stipendio

(Art. 11 della Regolamentazione Impiegati)

Impiegati uomini e donne capo famiglia - Stipendio minimo mensile

ZONA	1ª-A	1ª-B	2ª-A		2ª-B		3ª-A							3ª-B						
			Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																				
Milano	84.700	78.150	65.600	59.100	60.850	55.050	51.300	49.500	47.700	44.700	40.300	36.400	31.000	44.450	42.900	41.550	39.550	35.250	32.450	27.200
Torino	83.350	77.050	64.650	58.250	59.950	54.150	50.450	48.650	46.950	43.950	39.700	35.850	30.550	43.600	42.150	40.850	38.800	34.650	31.900	26.750
Genova	83.550	77.050	64.550	58.250	59.950	54.150	50.450	48.850	46.950	43.950	39.700	35.850	30.550	43.600	42.150	40.850	38.800	34.650	31.900	26.750
ZONA I:																				
Como, Firenze, Roma	83.550	77.050	64.650	58.200	59.950	54.150	50.450	48.600	46.900	43.900	39.650	35.650	30.500	43.600	42.000	40.900	38.800	34.650	31.900	26.550
Situazione extra:																				
Varese	84.350	77.800	65.400	58.850	60.550	54.700	50.900	49.050	47.350	44.350	40.000	36.150	30.750	44.000	42.550	41.250	39.200	34.950	32.200	26.950
ZONA II:																				
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Trieste, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	82.100	75.600	63.500	57.200	58.800	53.150	49.500	48.750	46.100	43.150	38.900	35.200	30.050	42.750	41.300	39.900	38.150	34.050	31.350	26.300
Situazioni extra:																				
Crema	86.700	80.150	66.950	60.300	62.200	56.200	52.000	50.150	48.450	45.300	40.900	36.950	31.450	44.900	43.350	42.100	39.950	35.650	32.800	27.500
Sondrio	84.250	77.750	65.200	58.750	60.450	54.600	50.700	49.900	47.200	44.150	39.800	36.050	36.650	43.750	42.300	40.450	35.950	34.750	32.000	26.900
ZONA III:																				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia	79.550	73.050	61.550	55.550	56.900	51.500	48.250	46.500	44.850	42.050	38.000	34.350	29.300	41.750	40.400	39.150	37.200	33.200	30.600	25.700
Situazioni extra:																				
Biella	84.350	77.800	65.300	58.850	60.550	54.700	50.900	49.050	47.350	44.350	40.000	36.150	30.750	44.000	42.550	41.250	39.200	34.950	32.200	26.950
Vercelli	81.100	74.550	62.500	56.300	57.800	52.250	48.550	46.800	45.150	42.300	38.200	34.550	29.500	41.900	40.550	39.300	37.350	33.350	30.700	25.800
ZONA IV:																				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	79.100	72.600	60.850	54.850	56.150	50.800	47.550	45.850	44.300	41.400	37.400	33.900	28.900	41.150	39.600	38.600	36.700	32.800	30.200	25.250
ZONA V:																				
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	79.100	72.600	60.800	54.800	56.100	50.850	47.200	45.450	43.900	41.100	37.150	33.650	28.700	40.800	39.250	38.250	36.350	32.500	30.000	25.050
ZONA VI:																				
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	77.750	71.250	60.050	54.100	55.300	50.000	46.700	45.050	43.500	40.750	36.850	33.350	28.450	40.300	38.950	37.850	35.950	32.150	29.600	24.950
ZONA VII:																				
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	77.350	70.850	59.400	53.600	54.700	49.500	45.950	44.350	42.750	40.100	36.200	32.800	28.000	39.700	38.250	37.250	35.450	31.700	29.550	24.400
ZONA VIII:																				
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	78.000	69.450	58.400	52.700	53.700	48.550	45.300	43.600	42.150	39.450	35.700	32.300	27.550	38.950	37.700	36.600	34.750	31.100	28.700	24.150
ZONA IX:																				
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	74.850	68.150	57.200	51.950	52.500	47.550	44.150	42.600	41.100	38.550	34.850	31.650	27.050	38.150	36.850	35.800	34.100	30.450	28.100	23.700
Situazione extra:																				
Ascoli Piceno	75.100	68.600	57.600	51.950	52.900	47.850	44.450	42.850	41.350	38.750	35.050	31.600	27.200	38.350	37.050	36.000	34.250	30.600	28.250	23.850
ZONA X:																				
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	73.100	66.600	55.750	50.300	51.050	46.290	42.800	41.300	39.900	37.400	33.900	30.700	26.300	36.900	35.700	34.650	32.950	29.550	27.250	23.050
ZONA XI:																				
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	71.650	65.100	54.650	49.250	49.850	45.150	42.000	40.500	39.100	36.700	33.250	30.150	25.800	36.[illegible]	[illegible]4.850	33.900	32.200	28.900	26.650	22.550
ZONA XII:																				
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	69.860	63.250	53.200	48.350	48.500	43.950	40.950	39.500	38.200	35.850	32.400	29.450	25.250	35.000	33.950	32.900	31.400	28.100	25.950	21.950

Segue TABELLA *C*

Impiegati donne non capo famiglia

ZONA	1ª-A	1ª-B	2ª-A Sup. 21 anni	2ª-A inf. 21 anni	2ª-B Sup. 21 anni	2ª-B inf. 21 anni	3ª-A Sup. 21 anni	3ª-A 20-21 anni	3ª-A 19-20 anni	3ª-A 18-19 anni	3ª-A 17-18 anni	3ª-A 16-17 anni	3ª-A inf. 16 anni	3ª-B Sup. 21 anni	3ª-B 20-21 anni	3ª-B 19-20 anni	3ª-B 18-19 anni	3ª-B 17-18 anni	3ª-B 16-17 anni	3ª-B inf. 16 anni
ZONA																				
Milano	84.700	78.150	65.900	59.100	57.050	51.700	46.800	46.000	43.150	39.350	36.800	33.050	29.150	40.650	39.900	37.650	34.550	32.200	29.200	25.750
Torino	83.550	77.050	64.650	58.250	56.200	50.850	46.050	45.150	42.500	38.750	36.200	32.550	28.750	39.950	39.250	37.000	34.050	31.650	28.700	25.250
Genova	83.550	77.050	64.650	58.250	56.200	50.850	46.050	45.150	42.500	38.750	36.200	32.550	28.750	39.950	39.250	37.000	34.050	31.650	28.700	25.250
ZONA I:																				
Como, Firenze, Roma	83.550	77.050	64.650	58.200	56.200	50.850	46.050	45.150	42.500	38.700	36.200	32.550	28.750	39.950	39.200	37.000	34.050	31.650	28.700	25.250
Situazione extra: Varese	84.350	77.800	65.400	58.850	56.800	51.400	46.450	45.550	42.800	39.100	36.500	32.850	28.950	40.300	39.600	37.850	34.800	31.950	29.000	25.500
ZONA II:																				
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Trieste, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	82.100	75.800	63.500	57.200	55.150	49.950	45.200	44.650	41.700	38.050	35.550	31.950	28.300	39.150	38.450	36.200	33.400	31.100	28.200	24.850
Situazioni extra:																				
Crema	86.700	80.150	66.950	60.300	58.300	52.750	47.450	46.600	43.800	39.950	37.300	33.500	29.600	41.050	40.350	38.050	34.950	32.500	29.500	26.050
Sondrio	84.250	77.750	65.200	58.750	56.700	51.300	46.300	45.400	42.700	38.950	36.400	32.750	28.850	40.850	39.400	36.950	34.100	31.750	28.850	25.350
ZONA III:																				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia	79.550	73.050	61.650	55.550	53.400	48.400	44.050	43.250	40.600	37.050	34.700	31.200	27.600	38.250	37.600	35.500	32.600	30.400	27.600	24.350
Situazioni extra:																				
Biella	84.350	77.800	65.300	58.850	56.800	51.400	46.450	45.550	42.800	39.100	36.500	32.850	28.950	40.300	39.600	37.350	34.300	31.850	29.000	25.500
Vercelli	81.100	74.550	62.500	56.300	54.200	49.100	44.350	43.500	40.850	37.300	34.900	31.400	27.750	38.400	37.750	35.600	32.700	30.500	27.700	24.400
ZONA IV:																				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	79.100	72.600	60.850	54.850	52.650	47.750	43.400	42.600	40.100	36.600	34.200	30.800	27.250	37.700	37.050	34.950	32.150	30.000	27.250	24.000
ZONA V:																				
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	79.100	72.600	60.800	54.800	52.650	47.650	43.100	42.300	39.800	36.350	34.000	30.600	27.050	[illegible]	36.700	34.650	31.850	29.700	27.000	23.800
ZONA VI:																				
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	77.750	71.250	60.050	54.100	51.900	47.000	42.650	41.900	39.400	36.000	33.650	30.350	26.850	36.950	36.300	34.250	31.550	29.400	26.700	23.600
ZONA VII:																				
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	77.350	70.850	59.400	53.600	51.300	46.560	42.000	41.250	38.800	35.450	33.150	29.800	26.400	36.400	35.750	33.750	31.100	29.050	26.400	23.250
ZONA VIII:																				
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	76.000	69.450	58.400	52.700	50.400	45.650	41.350	40.600	38.200	34.900	32.700	29.400	26.050	35.750	35.150	33.200	30.550	28.350	25.900	22.900
ZONA IX:																				
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	74.650	68.150	57.200	51.650	49.300	44.700	40.350	39.650	37.300	34.100	31.900	28.600	25.550	35.000	34.350	32.450	29.900	27.900	25.400	22.450
Situazione extra: Ascoli Piceno	75.100	68.600	57.600	51.950	49.650	45.000	40.600	39.850	37.500	34.250	32.050	28.900	25.650	35.200	34.600	32.650	30.050	28.050	25.500	22.600
ZONA X:																				
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	73.100	66.600	55.750	50.300	47.950	43.500	39.150	38.400	36.200	33.100	31.000	27.900	24.800	33.850	33.300	31.500	29.000	27.050	24.700	21.850
ZONA XI:																				
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	71.650	65.100	54.550	49.250	46.800	42.500	38.400	37.700	35.500	32.450	30.450	27.450	24.350	33.150	32.550	30.750	28.350	26.500	24.100	21.400
ZONA XII:																				
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	69.800	63.250	53.200	48.050	45.550	41.350	37.450	36.850	34.650	31.700	29.700	26.850	23.550	32.150	31.650	29.900	27.600	25.800	23.500	20.850

Visti l'accordo e l'allegato che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore*

SANTI RAFFAELE, *gerente*

PREZZO L. 600

(1151040) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.